



**CCNL Comparto Funzioni Centrali
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Triennio
2016-2018**

(sottoscritto il 12 febbraio 2018)

Testo CCNL e Norme di riferimento

12/02/2018

Confasal UNSA Segreteria Nazionale

Vincenzo Di Biasi

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI

CENTRALI

TRIENNIO 2016-2018

Il giorno 12 febbraio 2018 alle ore 15,00 presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Aran nella persona del Presidente dott. Sergio Gasparrini (*firmato*) e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni sindacali:

Confederazioni:

FP CGIL	<i>firmato</i>	CGIL	<i>firmato</i>
CISL FP	<i>firmato</i>	CISL	<i>firmato</i>
UIL PA	<i>firmato</i>	UIL	<i>firmato</i>
FED. CONSAL UNSA	<i>firmato</i>	CONFSAL	<i>firmato</i>
USB PI	<i>non firmato</i>	USB	<i>non firmato</i>
FLP	<i>non firmato</i>	CGS	<i>non firmato</i>
FED. NAZ.LE INTESA FP	<i>firmato</i>	CISAL	<i>firmato</i>

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2016 - 2018.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto

FUNZIONI CENTRALI

Periodo 2016-2018

Confsal UNSA

Indice

Sommario

CCNL 2016 – 2018 Comparto Funzioni Centrali	14
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	14
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza	14
Art. 1 Campo di applicazione.....	14
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	14
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	15
Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....	15
Art. 3 Obiettivi e strumenti	15
Art. 4 Informazione	16
Art. 5 Confronto	16
Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione	17
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie.....	17
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	19
Art. 9 Clausole di raffreddamento	20
Capo II Diritti sindacali	20
Art. 10 Diritto di assemblea	20
Art. 11 Contributi sindacali	20
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	20
Capo I Sistema di classificazione professionale	20
Art. 12 Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale.....	20
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	21
Capo I Costituzione del rapporto di lavoro	21
Art. 13 Contratto individuale di lavoro	21
Art. 14 Periodo di prova.....	22
Art. 15 Ricostituzione del rapporto di lavoro	23
Art. 16 Fascicolo personale	23
Capo II Istituti dell'orario di lavoro	24
Art. 17 Orario di lavoro.....	24
Art. 18 Riduzione dell'orario di lavoro	25
Art. 19 Turnazioni.....	25
Art. 20 Reperibilità	26
Art. 21 Particolari attività prestate da dipendenti non in turno.....	27
Art. 22 Orario multiperiodale	27

Art. 23 Pausa.....	27
Art. 24 Rilevazione dell'orario e ritardi	27
Art. 25 Lavoro straordinario e riposi compensativi	28
Capo III Conciliazione vita-lavoro	28
Art. 26 Orario di lavoro flessibile	28
Art. 27 Banca delle ore	29
Capo IV Ferie e festività	29
Art. 28 Ferie e recupero festività soppresse.....	29
Art. 29 Festività.....	30
Art. 30 Ferie e riposi solidali.....	30
Capo V Permessi, assenze e congedi.....	31
Art. 31 Permessi retribuiti.....	31
Art. 32 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari.....	32
Art. 33 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge.....	32
Art. 34 Permessi orari a recupero	32
Art. 35 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	33
Art. 36 Congedi per le donne vittime di violenza	34
Art. 37 Assenze per malattia	35
Art. 38 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	36
Art. 39 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	37
Art. 40 Aspettativa per motivi familiari e personali.....	37
Art. 41 Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero.....	37
Art. 42 Altre aspettative previste da disposizioni di legge.....	38
Art. 43 Norme comuni sulle aspettative.....	38
Art. 44 Congedi dei genitori	38
Art. 45 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche	39
Art. 46 Diritto allo studio	40
Art. 47 Congedi per la formazione	41
Art. 48 Servizio militare	41
Art. 49 Unioni civili	42
Capo VI Mobilità	42
Art. 50 Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza	42
Art. 51 Assegnazione temporanea presso altra amministrazione.....	43
Capo VII Formazione del personale	44
Art. 52 Principi generali e finalità della formazione.....	44
Art. 53 Destinatari e processi della formazione	44

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO	46
Capo I Lavoro a tempo determinato	46
Art. 54 Contratto di lavoro a tempo determinato	46
Art. 55 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato	47
Capo II Somministrazione di lavoro a tempo determinato	49
Art. 56 Contratto di somministrazione	49
Capo III Lavoro a tempo parziale	50
Art. 57 Rapporto di lavoro a tempo parziale	50
Art. 58 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	51
Art. 59 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....	52
TITOLO VI RESPONSABILITA' DISCIPLINARE	53
Art. 60 Obblighi del dipendente.....	53
Art. 61 Sanzioni disciplinari	54
Art. 62 Codice disciplinare.....	55
Art. 63 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....	58
Art. 64 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	58
Art. 65 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	59
Art. 66 Determinazione concordata della sanzione	60
TITOLO VII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	61
Art. 67 Termini di preavviso	61
Art. 68 Cause di cessazione del rapporto di lavoro.....	62
TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO	62
Art. 69 Struttura della retribuzione.....	62
Art. 70 Retribuzione e sue definizioni.....	62
Art. 71 Struttura della busta paga	63
Art. 72 Tredicesima mensilità.....	63
Art. 73 Incrementi degli stipendi tabellari.....	63
Art. 74 Effetti dei nuovi stipendi.....	64
Art. 75 Elemento perequativo	64
Art. 76 Costituzione Fondo risorse decentrate	64
Art. 77 Utilizzo Fondo risorse decentrate	65
Art. 78 Differenziazione del premio individuale.....	66
Art. 79 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale	66
TITOLO IX ISTITUTI NORMO-ECONOMICI	66
Art. 80 Welfare integrativo.....	66
Art. 81 Trattenute per scioperi brevi	67

<i>Art. 82</i> <i>Trattamento di trasferta</i>	67
<i>Art. 83</i> <i>Copertura assicurativa</i>	69
<i>Art. 84</i> <i>Patrocinio legale</i>	69
<i>Art. 85</i> <i>Diritti derivanti da invenzione industriale</i>	70
<i>Art. 86</i> <i>Servizio mensa e buoni pasto</i>	70
TITOLO X DISPOSIZIONI SPECIALI	70
<i>Art. 87</i> <i>Clausole speciali per i Ministeri</i>	70
<i>Art. 88</i> <i>Clausole speciali per le Agenzie</i>	71
<i>Art. 89</i> <i>Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici</i>	71
<i>Art. 90</i> <i>Clausole speciali per Enac</i>	72
<i>Art. 91</i> <i>Clausole speciali per AGID</i>	73
<i>Art. 92</i> <i>Clausole speciali per Cnel</i>	73
<i>Art. 93</i> <i>Diposizione transitoria per personale ex ISPESL ed ex ISFOL</i>	74
<i>Art. 94</i> <i>Clausola speciale e transitoria</i>	74
<i>Art. 95</i> <i>Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione</i>	74
TITOLO XI DISPOSIZIONI FINALI	75
<i>Art. 96</i> <i>Conferme</i>	75
<i>Tabella A – MINISTERI</i> <i>Incrementi mensili della retribuzione tabellare</i>	76
<i>Tabella B – MINISTERI</i> <i>Nuova retribuzione tabellare annua</i>	76
<i>Tabella C – MINISTERI</i> <i>Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare</i>	77
<i>Tabella D – MINISTERI</i> <i>Elemento perequativo</i>	77
<i>Tabella A - AGENZIE FISCALI</i> <i>Incrementi mensili della retribuzione tabellare</i>	78
<i>Tabella B - AGENZIE FISCALI</i> <i>Nuova retribuzione tabellare annua</i>	78
<i>Tabella C - AGENZIE FISCALI</i> <i>Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare</i>	79
<i>Tabella D - AGENZIE FISCALI</i> <i>Elemento perequativo</i>	79
<i>Tabella A - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI</i> <i>Incrementi mensili della retribuzione tabellare</i>	80
<i>Tabella B - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI</i> <i>Nuova retribuzione tabellare annua</i>	80
<i>Tabella C - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI</i> <i>Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare</i>	81
<i>Tabella D - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI</i> <i>Elemento perequativo</i>	81
<i>Tabella A – CNEL</i> <i>Incrementi mensili della retribuzione tabellare</i>	82
<i>Tabella B – CNEL</i> <i>Nuova retribuzione tabellare annua</i>	82
<i>Tabella C – CNEL</i> <i>Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare</i>	83
<i>Tabella D – CNEL</i> <i>Elemento perequativo</i>	83
<i>Tabella A – ENAC</i> <i>Incrementi mensili della retribuzione tabellare</i>	84
<i>Tabella B – ENAC</i> <i>Nuova retribuzione tabellare annua</i>	85

<i>Tabella C – ENAC Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare</i>	85
<i>Tabella D – ENAC Elemento perequativo</i>	86
<i>Tabella A – AGID Incrementi mensili della retribuzione tabellare</i>	86
<i>Tabella B – AGID Nuova retribuzione tabellare annua</i>	87
<i>Tabella C – AGID Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare</i>	88
<i>Tabella D – AGID Elemento perequativo</i>	88
<i>Dichiarazione congiunta n. 1</i>	89
<i>Dichiarazione congiunta n. 2</i>	89
<i>Dichiarazione congiunta n. 3</i>	89
<i>Dichiarazione congiunta n. 4</i>	89
<i>Dichiarazione congiunta n. 5</i>	89
<i>Dichiarazione congiunta n. 6</i>	89
<i>Dichiarazione congiunta n. 7</i>	89
<i>Dichiarazione congiunta n. 8</i>	89
<i>Indennità di amministrazione Ministeri, Organi costituzionali e Agenzie (INL, ANPAL, AICS)</i>	90
<i>Indennità di Amministrazione Agenzie Fiscali</i>	91
<i>Indennità di Ente – Enti Pubblici non economici</i>	91
<i>Clausole speciali artt. da 87 a 92 – Norme contrattuali richiamate</i>	92
<i>Articolo 87 – Clausole speciali per i Ministeri</i>	92
<i>Art. 31: Indennità di amministrazione</i>	92
<i>Art. 33: Indennità di bilinguismo</i>	92
<i>Art. 30: Lavoro Straordinario</i>	92
<i>Art. 20: Stipendio Tabellare</i>	93
<i>Art. 21: Effetti dei nuovi stipendi</i>	93
<i>Art. 22: Indennità di Amministrazione</i>	93
<i>Art. 3: Effetti dei nuovi stipendi</i>	93
<i>Art. 17: (Clausole speciali)</i>	94
<i>Art. 17: Festività</i>	94
<i>Articolo 88 – Clausole speciali per le Agenzie</i>	94
<i>Art. 13: Indennità di amministrazione</i>	94
<i>Art. 14: Indennità di bilinguismo</i>	94
<i>Art. 45 Festività</i>	94
<i>Art. 79 Stipendio tabellare</i>	95
<i>Art. 81 Effetti dei nuovi stipendi</i>	95
<i>Art. 84 Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività</i>	95
<i>Art. 10: Disciplina di raccordo per il passaggio del personale dell'Amministrazione Autonoma dei</i>	

<i>Monopoli di Stato al comparto delle Agenzie Fiscali.....</i>	<i>96</i>
<i>Art. 17: Disciplina di raccordo di parte economica per il passaggio del personale dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato al comparto delle Agenzie Fiscali</i>	<i>96</i>
Articolo 89 – Clausole speciali per gli Enti Pubblici non Economici	97
<i>Art. 34: Effetti dei nuovi stipendi</i>	<i>97</i>
<i>Art. 35: Indennità di ente</i>	<i>97</i>
<i>Art. 36: Integrazione alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori</i>	<i>98</i>
<i>Art. 37: Indennità guardaparco</i>	<i>98</i>
<i>Art. 22: Stipendio tabellare</i>	<i>98</i>
<i>Art. 23: Effetti dei nuovi stipendi</i>	<i>98</i>
<i>Art. 25: Integrazione alla disciplina sui fondi per i trattamenti accessori.....</i>	<i>99</i>
<i>Art. 26: Istituzione e disciplina dell'indennità di ente</i>	<i>100</i>
<i>Art. 27: Benefici di natura assistenziale e sociale</i>	<i>100</i>
<i>Art. 39: Bilinguismo</i>	<i>100</i>
<i>Art. 42: Disposizioni particolari.....</i>	<i>101</i>
<i>Art. 4 :Finanziamento dei Fondi per i trattamenti accessori del personale.....</i>	<i>101</i>
<i>Art. 6: Indennità di Ente</i>	<i>103</i>
<i>Art. 7 Retribuzione spettante nei casi di assenze obbligatorie e di permessi o distacchi sindacali</i>	<i>103</i>
Articolo 90 – Clausole speciali per ENAC.....	103
<i>Art. 61 - Struttura della retribuzione.....</i>	<i>103</i>
<i>Art. 65 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.....</i>	<i>104</i>
<i>Art. 28 - Integrazione alla disciplina delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività</i>	<i>105</i>
<i>Art.64 - Risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività</i>	<i>106</i>
<i>Art. 30 - Stipendio tabellare</i>	<i>107</i>
<i>Art. 31 - Effetti dei nuovi stipendi</i>	<i>108</i>
<i>Art. 18 - Indennità di Ente</i>	<i>108</i>
<i>Art.74 - Trattamento di fine rapporto</i>	<i>108</i>
<i>Art. 34 - Integrazione di specifiche discipline di precedenti CCNL</i>	<i>109</i>
<i>ART. 20 - (Ferie)</i>	<i>109</i>
<i>ART. 39 - (Tutela legale e assicurazioni).....</i>	<i>110</i>
<i>ART. 48 (Trattamento di missione)</i>	<i>110</i>
<i>Art. 67 – Trattamento di trasferta</i>	<i>111</i>
<i>ART. 49 - Trattamento economico di trasferimento.....</i>	<i>112</i>
<i>Art. 27 - Effetti dei nuovi stipendi</i>	<i>112</i>
<i>Art. 21 - Ricostituzione del rapporto di lavoro</i>	<i>113</i>

<i>Art. 24 - Assenze per malattia</i>	<i>113</i>
<i>Art.68 - Copertura assicurativa.....</i>	<i>114</i>
<i>Art.79 - Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione</i>	<i>114</i>
<i>Art. 96 - Recesso consensuale.....</i>	<i>114</i>
<i>Art. 6: Integrazioni alla disciplina su responsabilità civile e patrocinio legale.....</i>	<i>115</i>
Articolo 91 – Clausole speciali per AGID (ex DigitPa).....	115
<i>Art. 25 - Orario di lavoro</i>	<i>115</i>
<i>Art. 37 - Assenze per malattia</i>	<i>116</i>
<i>Art. 64 - Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari</i>	<i>118</i>
<i>Art. 65 - Clausola di salvaguardia per il personale di ruolo già in servizio.....</i>	<i>118</i>
<i>Art. 69 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.....</i>	<i>119</i>
<i>Art. 71 - Istituzione e disciplina dell'indennità di qualificazione professionale.....</i>	<i>120</i>
Articolo 92 – Clausole speciali per CNEL	120
<i>Art. 67: Struttura della retribuzione.....</i>	<i>120</i>
<i>Art. 71: Fondo unico.....</i>	<i>120</i>
<i>ART. 5 - Integrazione del Fondo unico di amministrazione.....</i>	<i>121</i>
<i>Art. 35: Stipendio tabellare</i>	<i>121</i>
<i>Art. 39: Integrazione della disciplina relativa al fondo unico di amministrazione.....</i>	<i>122</i>
<i>Art. 14 - Effetti dei nuovi stipendi</i>	<i>122</i>
Ministeri – Ordinamento professionale.....	122
<i>Art. 6: Classificazione.....</i>	<i>123</i>
<i>Art. 7: Profili professionali.....</i>	<i>123</i>
<i>Art. 8: Criteri per la definizione dei profili professionali</i>	<i>124</i>
<i>Art. 9: Istituzione di nuovi profili</i>	<i>124</i>
<i>Art. 10: Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione.</i>	<i>125</i>
<i>Art. 11: Accesso dall'esterno</i>	<i>125</i>
<i>Art. 12: Progressione all'interno del sistema di classificazione.....</i>	<i>125</i>
<i>Art. 13: Progressioni tra le aree.....</i>	<i>126</i>
<i>Art. 14: Procedure per la progressione tra le aree</i>	<i>126</i>
<i>Art. 15: Trattamento economico in caso di progressione fra le aree.....</i>	<i>127</i>
<i>Art. 16: Flessibilità tra i profili all'interno dell'area</i>	<i>127</i>
<i>Art. 17: Sviluppi economici all'interno delle aree.....</i>	<i>127</i>
<i>Art. 18: Procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area</i>	<i>128</i>
<i>Art. 19: Trattamento economico nei passaggi di fascia retributiva</i>	<i>128</i>
<i>Art. 20: Relazioni sindacali del sistema di classificazione.....</i>	<i>128</i>
<i>Allegato A (declaratoria).....</i>	<i>129</i>

Agenzie Fiscali – Ordinamento professionale	133
<i>Art. 5: Conferma dell'ordinamento professionale.....</i>	<i>133</i>
<i>Art. 17 Classificazione</i>	<i>133</i>
<i>Art. 18 Criteri per la definizione dei profili professionali.....</i>	<i>134</i>
<i>Art. 19 Istituzione di nuovi profili.....</i>	<i>134</i>
<i>Art. 20 Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione</i>	<i>135</i>
<i>Art. 21 Accesso dall'esterno</i>	<i>135</i>
<i>Art. 22 Progressione all'interno del sistema classificatorio</i>	<i>135</i>
<i>Art. 23 Passaggi tra le aree</i>	<i>135</i>
<i>Art. 24 Procedure per la progressione all'interno del sistema classificatorio</i>	<i>136</i>
<i>Art. 25 Flessibilità tra profili all'interno dell'area</i>	<i>136</i>
<i>Art. 26 Posizioni organizzative e professionali.....</i>	<i>137</i>
<i>Art. 27 Conferimento e revoca delle posizioni organizzative e professionali</i>	<i>137</i>
<i>Art. 28 Retribuzione di posizione e di risultato</i>	<i>138</i>
<i>Art. 29 Relazioni sindacali del sistema classificatorio</i>	<i>138</i>
<i>Art. 82 Sviluppi economici all'interno delle aree.....</i>	<i>138</i>
<i>Art. 83 Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'Area</i>	<i>139</i>
ALLEGATO A (declaratoria).....	139
Enti Pubblici non economici – Ordinamento professionale	142
<i>Art. 5: Obiettivi e finalità</i>	<i>142</i>
<i>Art. 6: Aree e profili professionali</i>	<i>142</i>
<i>Art. 7: Clausola di primo inquadramento nel nuovo sistema</i>	<i>142</i>
<i>Art. 8: Istituzione di profili professionali</i>	<i>143</i>
<i>Art. 9: Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio</i>	<i>143</i>
<i>Art. 10: Modalità per l'accesso dall'esterno.....</i>	<i>143</i>
<i>Art. 11: Progressioni all'interno del sistema di classificazione.....</i>	<i>144</i>
<i>Art. 12: Sviluppi economici all'interno delle aree.....</i>	<i>144</i>
<i>Art. 13: Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree</i>	<i>144</i>
<i>Art. 14: Principi e criteri generali per le progressioni tra le aree.....</i>	<i>145</i>
<i>Art. 15: Procedure e criteri per le progressioni tra le aree</i>	<i>145</i>
<i>Art. 16: Posizioni organizzative</i>	<i>145</i>
<i>Art. 17: Conferimento e revoca delle posizioni organizzative</i>	<i>146</i>
<i>Art. 18: Incarichi di elevata professionalità</i>	<i>146</i>
<i>Art. 19: Conferimento e revoca degli incarichi di elevata professionalità</i>	<i>147</i>
<i>Art. 20: Retribuzione di posizione e di risultato</i>	<i>147</i>
<i>Art. 21: Clausola di rinvio</i>	<i>148</i>

Art. 22: Relazioni sindacali del sistema di classificazione	148
ALLEGATO A (declaratorie delle aree)	148
D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ^{(1) (3) (2)}. Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.	151
Articolo 1 Finalità ed ambito di applicazione	151
Articolo 2 Fonti.....	152
Articolo 3 Personale in regime di diritto pubblico	153
Articolo 4 Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità.....	154
Articolo 5 Potere di organizzazione	155
Articolo 6 Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale.....	156
Articolo 6-bis Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni ⁽³⁰⁾.....	157
Articolo 6-ter Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale ^{(33) (34)}	158
Articolo 7 Gestione delle risorse umane.....	159
Articolo 7-bis Formazione del personale ^{(46) (47) (48)}	161
Articolo 8 Costo del lavoro, risorse finanziarie e controlli	162
Articolo 9 Partecipazione sindacale.....	162
Articolo 10 Trasparenza delle amministrazioni pubbliche.....	162
Articolo 11 Ufficio relazioni con il pubblico	162
Articolo 12 Uffici per la gestione del contenzioso del lavoro	163
Articolo 13 Amministrazioni destinatarie	164
Articolo 14 Indirizzo politico-amministrativo	164
Articolo 15 Dirigenti	166
Articolo 16 Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali.....	167
Articolo 17 Funzioni dei dirigenti.....	168
Articolo 17-bis Vicedirigenza ^{(68) (69) (70)}	169
Articolo 18 Criteri di rilevazione e analisi dei costi e dei rendimenti.....	169
Articolo 19 Incarichi di funzioni dirigenziali	170
Articolo 20 Verifica dei risultati.....	174
Articolo 21 Responsabilità dirigenziale.....	174
Articolo 22 Comitato dei garanti	175
Articolo 23 Ruolo dei dirigenti ^{(104) (107)}	176
Articolo 23-bis Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato ⁽¹⁰⁸⁾	177
Articolo 24 Trattamento economico	179
Articolo 25 Dirigenti delle istituzioni scolastiche	181
Articolo 26 Norme per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale	182

Articolo 27 Criteri di adeguamento per le pubbliche amministrazioni non statali	183
Articolo 28 Accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia ^{(132) (127) (138)}	183
Articolo 28-bis Accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia ^{(140) (141)}	186
Articolo 29 Reclutamento dei dirigenti scolastici ⁽¹⁴⁴⁾	187
Articolo 29-bis Mobilità intercompartimentale ^{(147) (148)}	187
Articolo 30 Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse	188
Articolo 31 Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività	191
Articolo 32 Collegamento con le istituzioni internazionali, dell'Unione europea e di altri Stati. Esperti nazionali distaccati ^{(170) (169) (170)}	191
Articolo 33 Eccedenze di personale e mobilità collettiva	192
Articolo 34 Gestione del personale in disponibilità	193
Articolo 34-bis Disposizioni in materia di mobilità del personale ^{(178) (182)}	195
Articolo 35-bis Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici ⁽¹⁹⁹⁾	199
Articolo 36 Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile ^{(207) (200) (206)}	199
Articolo 37 Accertamento delle conoscenze informatiche e di lingue straniere nei concorsi pubblici ...	202
Articolo 38 Accesso dei cittadini degli Stati membri della Unione europea	202
Articolo 39 Assunzioni obbligatorie delle categorie protette e tirocinio per portatori di handicap	203
Articolo 39-bis Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità ⁽²¹⁸⁾	203
Articolo 39-ter Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità ⁽²¹⁹⁾	204
Articolo 39-quater Monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 ⁽²²⁰⁾	204
Articolo 40 Contratti collettivi nazionali e integrativi	205
Articolo 40-bis Controlli in materia di contrattazione integrativa ⁽²³³⁾	208
Articolo 41 Poteri di indirizzo nei confronti dell' ARAN	209
Articolo 42 Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro	210
Articolo 43 Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva	212
Articolo 44 Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro	214
Articolo 45 Trattamento economico	214
Articolo 46 Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni	215
Articolo 47 Procedimento di contrattazione collettiva	218
Articolo 47-bis Tutela retributiva per i dipendenti pubblici ⁽²⁵⁵⁾	219
Articolo 48 Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica	219
Articolo 49 Interpretazione autentica dei contratti collettivi	221
Articolo 50 Aspettative e permessi sindacali	221

Articolo 50-bis <i>Personale delle rappresentanze diplomatiche e consolari e degli istituti italiani di cultura all'estero</i> ⁽²⁶²⁾	221
Articolo 51 <i>Disciplina del rapporto di lavoro</i>	222
Articolo 52 <i>Disciplina delle mansioni</i>	222
Articolo 53 <i>Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi</i>	223
Articolo 54 <i>Codice di comportamento</i> ⁽²⁸⁶⁾ ⁽²⁸⁸⁾	227
Articolo 54-bis <i>Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti</i> ⁽²⁸⁹⁾ ⁽²⁹⁰⁾	228
Articolo 55 <i>Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative</i> ⁽²⁹¹⁾	230
Articolo 55-bis <i>Forme e termini del procedimento disciplinare</i> ⁽²⁹³⁾	230
Articolo 55-ter <i>Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale</i> ⁽³⁰⁴⁾	233
Articolo 55-quater <i>Licenziamento disciplinare</i> ⁽³⁰⁹⁾	234
Articolo 55-quinquies <i>False attestazioni o certificazioni</i> ⁽³¹⁷⁾	236
Articolo 55-sexies <i>Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare</i> ⁽³²⁰⁾	237
Articolo 55-septies <i>Controlli sulle assenze</i> ⁽³²³⁾ ⁽³³²⁾	238
Articolo 55-octies <i>Permanente inidoneità psicofisica</i> ⁽³³⁴⁾ ⁽³³⁵⁾	240
Articolo 55-novies <i>Identificazione del personale a contatto con il pubblico</i> ⁽³³⁶⁾ ⁽³³⁷⁾	240
Articolo 56 <i>Impugnazione delle sanzioni disciplinari</i>	241
Articolo 57 <i>Pari opportunità</i>	241
Articolo 58 <i>Finalità</i>	243
Articolo 59 <i>Rilevazione dei costi</i>	244
Articolo 60 <i>Controllo del costo del lavoro</i>	244
Articolo 61 <i>Interventi correttivi del costo del personale</i>	246
Articolo 62 <i>Commissario del Governo</i>	247
Articolo 63 <i>Controversie relative ai rapporti di lavoro</i>	247
Articolo 63-bis <i>Intervento dell'ARAN nelle controversie relative ai rapporti di lavoro</i> ⁽³⁷⁰⁾	248
Articolo 64 <i>Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi</i>	249
Articolo 65 <i>Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali</i>	250
Articolo 66 <i>Collegio di conciliazione</i>	251
Articolo 67 <i>Integrazione funzionale del Dipartimento della funzione pubblica con la Ragioneria generale dello Stato</i>	252
Articolo 68 <i>Aspettativa per mandato parlamentare</i>	252
Articolo 69 <i>Norme transitorie</i>	253
Articolo 70 <i>Norme finali</i>	254
Articolo 71 <i>Disposizioni inapplicabili a seguito della sottoscrizione di contratti collettivi</i>	256

<i>Articolo 72 Abrogazioni di norme</i>	257
<i>Articolo 73 Norma di rinvio</i>	258
<i>Allegato A</i>	258
<i>Allegato B</i>	267
<i>Allegato C</i>	273
<i>D.M. 17-10-2017 n. 206 – (Assenze per malattia e visite fiscali)</i>	274
<i>Elenco note al testo contrattuale</i>	276

Confsal UNSA

CCNL 2016 – 2018 Comparto Funzioni Centrali

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.¹
2. Il presente contratto si applica, altresì, alle seguenti categorie di personale:
 - a) al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto - ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967 n. 18 e ai sensi della L. 22 dicembre 1990 n. 401 - con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai CCNL Ministeri del 22 ottobre 1997, del 12 aprile 2001 e del 12 giugno 2003;
 - b) agli ufficiali giudiziari di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL Ministeri del 24 aprile 2002.
3. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
4. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata, per Ministeri ed Enti Pubblici non economici, ai sensi del D. Lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL. Analoga disposizione è prevista per le Agenzie fiscali nel D.P.R. n. 752 del 1976, come modificato dal d. lgs. n. 272/2001.
5. Con il termine "amministrazione/i" si intendono tutte le Amministrazioni, Ministeri, Enti pubblici non economici e Agenzie, ricomprese nel comparto Funzioni centrali di cui al comma 1.
6. Con il termine "agenzia/e", ove non specificato, si intendono l'Agenzia delle Entrate e l'Agenzia delle Dogane e dei monopoli, destinatarie dei precedenti CCNL del comparto Agenzie Fiscali.
7. Con il termine "ente/i pubblico/i non economico/i" si intendono le amministrazioni e gli enti destinatari dei precedenti CCNL del comparto Enti pubblici non economici.
8. Con il termine "Ministero/i" si intendono amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL del comparto dei ministeri.
9. I riferimenti ai CCNL degli enti o amministrazioni monocomparto, precedentemente destinatari di specifici contratti nazionali, ai sensi dell'art. 70 del d. lgs. n. 165/2001, vengono indicati mediante la denominazione dell'amministrazione o ente interessato.
10. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d. lgs. n. 165/2001".

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle

amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

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

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa 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.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del d. lgs. n. 165/2001.

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti

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

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il temperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni, ai diversi livelli previsti dall'art. 7, si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.

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

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

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

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

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

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 3 ed i soggetti sindacali di cui al comma 4 dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie):
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

- d) l'individuazione dei profili professionali;
- e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001.

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

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

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

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 3, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 79 del presente contratto;
- f) effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in collaborazione con questi ultimi.

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

5 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79.

Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie

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

2. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici, laddove questi ultimi siano individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello nazionale (“contrattazione integrativa nazionale”) ed a livello di sede di RSU (“contrattazione integrativa di sede territoriale”). Nelle altre amministrazioni, si svolge in un unico livello (“contrattazione integrativa di sede unica”). La contrattazione integrativa nazionale può prevedere sezioni specifiche dedicate a determinati ambiti o pluralità di sedi territoriali aventi caratteristiche simili.
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale o di sede unica sono:
- a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall’organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
6. Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:
- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
 - d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
 - e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
 - f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - h) l’elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall’art. 19, comma 5;
 - i) l’elevazione dei limiti previsti dall’art. 19, comma 4, in merito ai turni effettuabili;
 - j) l’elevazione della misura dell’indennità di reperibilità prevista dall’art. 20, comma 6;
 - k) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - l) l’elevazione dei limiti previsti dall’art. 20, comma 5 per i turni di reperibilità;
 - m) l’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 57, comma 7;
 - n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell’art. 27, comma 2;
 - o) i criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - p) l’elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell’orario multiperiodale, ai sensi dell’art. 22;
 - q) l’individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l’arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell’art. 17, comma 2;

- r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 1;
- s) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1 (diritto allo studio);
- t) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, in materia di turni di lavoro;
- u) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25, comma 3;
- v) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

7. Sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede, di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui al comma 6, lettere b), i), k), l), o), p), q), v).

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 6, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 5 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 6, lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), v).
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 6, lettere a), b), c), d), e) f), g) h), j) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 9 Clausole di raffreddamento

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

Capo II Diritti sindacali

Art. 10 Diritto di assemblea

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017.
2. I dipendenti del comparto Funzioni Centrali hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto nei CCNL dei precedenti comparti di riferimento.²

Art. 11 Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statuari. 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 riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Sistema di classificazione professionale

Art. 12 Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale

1. Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione dei sistemi di classificazione professionale delle amministrazioni confluite nel nuovo comparto delle Funzioni Centrali, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.
2. Le parti, avendo ritenuto necessario non pregiudicare la sollecita definizione del presente CCNL, tenuto conto del lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva nazionale, convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di

conoscenza sugli attuali sistemi di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una loro evoluzione e convergenza in linea con le finalità indicate al comma 1, nella prospettiva di pervenire a modelli maggiormente idonei a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

3. Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 2, in coerenza con le finalità indicate, è istituita, presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, una specifica Commissione paritetica, alla quale sono affidati i seguenti compiti:

- a) analisi delle caratteristiche degli attuali sistemi di classificazione professionale, anche in chiave di raffronto con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre pubbliche amministrazioni dei Paesi europei;
- b) valutazione di efficacia ed appropriatezza di tali sistemi con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle amministrazioni interessate, nell'ottica di bilanciare l'esigenza di convergenza con quella di valorizzare le specificità di ciascuna di esse;
- c) verifica delle declaratorie di area o categoria, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;
- d) verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;
- e) verifica della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;
- f) verifica della possibilità di definire ulteriori opportunità di progressione economica, per il personale apicale di ciascuna area o categoria;
- g) revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree o categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata;
- h) verifica della possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;
- i) analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- j) analisi e valorizzazione delle specificità professionali.

4. La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di maggio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 3.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 13 Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di legge, e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le amministrazioni del comparto.

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) area o categoria e profilo professionale di inquadramento;
 - d) livello retributivo iniziale;
 - e) durata del periodo di prova;
 - f) sede di lavoro;
 - g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 17, comma 4.
5. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare, anche in via telematica, la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, fatta salva la possibilità di una proroga non superiore ad ulteriori trenta giorni, a richiesta dell'interessato in caso di comprovato impedimento.
6. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d. lgs. n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 57, comma 6 (Rapporto di lavoro a tempo parziale).
7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'amministrazione comunica di non dare luogo alla stipulazione del contratto.

Art. 14 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:
- a) due mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area Prima prevista dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, del CNEL; nell'Area A del precedente CCNL Enti Pubblici non economici; nella categoria Prima del CCNL AGID; nella categoria A- operatore dell'ENAC;
 - b) quattro mesi per il personale inquadrato nelle restanti aree previste dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, del CNEL, degli Enti Pubblici non economici; nelle restanti categorie di AGID; nelle categorie B-collaboratore e C- funzionario dell'ENAC;
 - c) sei mesi per il personale dell'area operativa dell'ENAC.
2. Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto. Sono, altresì, esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d. lgs. n. 75/2017.³
3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 39 (infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio).
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.
8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
9. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza.
11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.

Art. 15 Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima o corrispondente posizione rivestita al momento delle dimissioni secondo il sistema di classificazione applicato nell'amministrazione.
2. L'amministrazione si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area/categoria e profilo professionale corrispondenti a quelli ricoperti all'atto delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato all'amministrazione medesima al momento del rientro.
3. Il dipendente può richiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro, senza i limiti temporali di cui al comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione europea, secondo la normativa europea.
4. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente all'area/categoria, al profilo ed alla posizione economica, rivestiti al momento della interruzione del rapporto di lavoro.
5. La ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'amministrazione.

Art. 16 Fascicolo personale

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in

un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

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

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

Capo II Istituti dell'orario di lavoro

Art. 17 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4 del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.⁴

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'amministrazione, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego 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.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo;

b) orario su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;

c) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 26;

d) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite di cui all'art.19;

e) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni di cui all'art. 22.

5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per

pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 23.

8. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico, secondo quanto previsto dall'art. 24.

9. Per il personale che opera presso gli uffici doganali dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli possono essere previste specifiche e diverse articolazioni dell'orario di lavoro, in relazione alla necessità di garantire i servizi istituzionali.

10. Per quanto riguarda il personale in servizio all'estero, presso la sede dell'amministrazione, possono definirsi, nel rispetto dei principi generali del presente CCNL, particolari tipologie dell'orario di lavoro idonee a soddisfare le esigenze operative dei relativi uffici.

Art. 18 Riduzione dell'orario di lavoro

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali.

2. La riduzione potrà realizzarsi a condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portino all'autofinanziamento.

Art. 19 Turnazioni

1. Le amministrazioni, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazione orarie. A tale tipologia si fa ricorso quando le altre tipologie di lavoro ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere articolate nell'arco di un mese in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'amministrazione.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) si considera in turno il personale che si avvicenda nel medesimo posto di lavoro, in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;

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

c) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

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

f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

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

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Per il personale di custodia del Ministero dei beni culturali tale ultimo limite può essere elevato alla metà dei giorni festivi dell'anno, prevedendo apposite maggiorazioni, ai sensi del comma 7, rispetto alle ordinarie indennità di turno.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);

d) turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Le maggiorazioni orarie di cui al comma 5, nonché i limiti dei turni di cui al comma 4 sono elevabili in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7 comma 6, lettere h e i. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

8. Le indennità di cui ai commi 5 e 7 sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'art. 77.

9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 26, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2 del d.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.⁵

Art. 20 Reperibilità

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.

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

3. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, l'interessato di norma dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.

5. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese.

6. Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di Euro 10,00. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.

7. La misura dell'indennità di cui al comma 6, nonché il limite di cui al comma 5, sono elevabili in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 6 lettera e) Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

8. Le indennità di cui ai commi 6 e 7 sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'art. 77.
9. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Art. 21 Particolari attività prestate da dipendenti non in turno

1. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisca del giorno di riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo delle ore lavorate, da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Allo stesso deve essere, altresì, corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 70, comma 2, lett. a).
2. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, presti servizio in giorno festivo infrasettimanale, ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. Nel caso di articolazione oraria su cinque giorni, il dipendente non in turno che presti servizio in giorno feriale non lavorativo ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. Per il lavoro ordinario notturno o festivo prestato da dipendenti non in turno, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 70, comma 2, lett. a) nella misura del 20%. Tale maggiorazione è elevata al 30% nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno.
5. I compensi di cui ai commi precedenti sono cumulabili con altri eventuali trattamenti accessori collegati alla prestazione, da riproporzionare in relazione alle ore di effettiva prestazione lavorativa.

Art. 22 Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 17, comma 4 lettera e) (Orario di lavoro), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 23 Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 86.
2. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.
3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 26, comma 4
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge, quali ad esempio le operazioni di sdoganamento e le udienze giudiziarie.

Art. 24 Rilevazione dell'orario e ritardi

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

2. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 69. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art. 62 e seguenti.

3. Qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Art. 25 Lavoro straordinario e riposi compensativi

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

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

3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue. Tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa nazionale, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi i precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'art. 70, comma 2, lett. a), a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

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

a) al 15% per il lavoro straordinario diurno;

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

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

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsì a giorni o a ore entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 27.

Capo III Conciliazione vita-lavoro

Art. 26 Orario di lavoro flessibile

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

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

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

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d. lgs. n. 151/2001;⁶
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;⁷
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.45;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.⁸

Art. 27 Banca delle ore

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

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

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

4. L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione.

Capo IV Ferie e festività

Art. 28 Ferie e recupero festività soppresse

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.⁹

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.¹⁰

4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

5. Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.¹¹

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 agli artt.31 e 33 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono fruita, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non possono essere fruita ad ore.

10. L'amministrazione pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

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

12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruita nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

13. 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. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruita entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruita delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 37, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a 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 14 e 15.

Art. 29 Festività

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricada in un giorno lavorativo.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore.

Art. 30 Ferie e riposi solidali

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

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruita ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono

quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;¹²

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

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

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

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

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

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

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

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

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

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

Capo V Permessi, assenze e congedi

Art. 31 Permessi retribuiti

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

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

b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, comma 36 e 50 della legge 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.¹³

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

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità

che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 32 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per frazione di ora;
 - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
 - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
 - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

Art. 33 Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.¹⁴
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predisponde, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto all'art. 31, comma 1, lettera b).^{15 - 16 - 17}
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Art. 34 Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile

dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

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

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

Art. 35 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

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

3. I permessi orari di cui al comma 1:

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

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

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

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

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

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

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

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

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

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia

in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

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

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

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

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

Art. 36 Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.¹⁸

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

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 44.

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

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

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art.58. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto

di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

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

8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 40 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 43 comma 1 (Norme comuni sulle aspettative).

Art. 37 Assenze per malattia

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

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

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

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.¹⁹

5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.²⁰

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

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

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

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

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:

a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque

denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;

- 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;
- e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7 comma 6 lettera b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

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

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

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

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

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

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

Art. 38 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche

amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.
4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

Art. 39 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.
2. In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 37, comma 10 lettera a) comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto.
3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.²¹
4. I lavoratori di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 37 **(e)** alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui all'art. 37, per tutto il periodo di conservazione del posto.
5. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 37. Per le cause di servizio già riconosciute alla data di sottoscrizione del presente CCNL, restano ferme le eventuali diverse modalità applicative finora adottate secondo la disciplina dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione.

Art. 40 Aspettativa per motivi familiari e personali

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. L' aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto.
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia sia richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni, nei limiti ivi previsti.²²
5. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

Art. 41 Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero

1. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di

servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Art. 42 Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'art. 2 della citata n. 476/1984 e s.m.i..^{23 - 24 - 25}

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 40, se utilizzata allo stesso titolo.^{26 - 27}

Art. 43 Norme comuni sulle aspettative

1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla d.lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.²⁸

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'amministrazione invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 62.

Art. 44 Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.²⁹

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16 e 28 del d.lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.³⁰

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente

per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.³¹

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.³²

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.³³

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

8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32.³⁴

Art. 45 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

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

- a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall' art. 37; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa area o categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.³⁵

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di

comporto previsto per le assenze per malattia, di cui all'art. 37

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

5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 37.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'amministrazione.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 62 del presente contratto.

Art. 46 Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. Le amministrazioni articolate sul territorio provvedono a ripartire il contingente di personale di cui al presente comma tra le varie sedi.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.³⁶

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

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

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

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

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

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b), nonché dipendenti di cui al comma 12.

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 12.

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

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

10. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 31 comma 1 lettera a)

12. I permessi di cui al presente articolo sono fruiti, con le modalità di cui ai commi precedenti, anche dai dipendenti appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali, per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati, ai sensi della vigente normativa in materia.

Art. 47 Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.³⁷

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

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

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

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comparto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 37 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 39.³⁸

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

Art. 48 Servizio militare

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del d.lgs. n. 66 del 2010.
2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.
3. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 49 Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.³⁹

Capo VI Mobilità

Art. 50 Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del d. lgs. n. 165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della amministrazione di appartenenza, quest'ultima comunica anche a tutte le amministrazioni in ambito nazionale, in aggiunta a quelle regionali già previste dal citato comma 5, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area o categoria e profilo professionale, richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.
2. Le amministrazioni destinatarie della richiesta di cui al comma 1, qualora interessate, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per area o categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.
3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.
4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
 - dipendenti portatori di handicap;
 - dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;
 - situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico o i dipendenti con figli di età inferiore a tre anni che hanno diritto al congedo parentale;
 - maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
 - particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge 76 del 2016;

- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

5. L'amministrazione può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:

a) da parte delle amministrazioni riceventi, d'intesa con queste ultime, al fine di favorire l'integrazione dei dipendenti trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al sistema di classificazione professionale presso le stesse vigente;

b) successivamente al collocamento in disponibilità ai sensi dell'art. 33 comma 7, al fine di favorire la ricollocazione dei dipendenti, anche in attuazione dell'art. 34-bis del d. lgs. n. 165/2001.

Art. 51 Assegnazione temporanea presso altra amministrazione

1. Il dipendente può essere assegnato temporaneamente ad altra amministrazione, anche di diverso comparto, che ne faccia richiesta, per utilizzarne le prestazioni.

2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 sono disposte con il consenso dell'interessato.

3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra amministrazione, continua ad occupare un posto nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.

4. L'assegnazione temporanea cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi, rinnovabili.

5. Il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, ai sensi dell'art. 30 del d. lgs. n. 165/2001.

6. L'assegnazione temporanea può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'amministrazione che lo ha richiesto.

7. L'assegnazione temporanea può essere disposta oltre la durata indicata nel comma 4, fatti salvi i limiti temporali di legge, nei seguenti casi:

a) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso l'amministrazione ricevente;

b) assegnazione presso gli uffici di diretta collaborazione degli organi di indirizzo politico di cui all'art. 4, comma 4 del d. lgs. n. 165/2001;

c) assegnazione presso amministrazioni pubbliche di nuova istituzione sino alla definizione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.

8. L'assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale. Il predetto personale partecipa alle iniziative di formazione secondo quanto previsto dall'art. 53.

9. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle progressioni economiche presso l'amministrazione di appartenenza. Può inoltre partecipare, presso la medesima amministrazione, alle procedure concorsuali o alle procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie. In caso di conseguimento della posizione giuridica superiore, ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001, tramite le procedure di cui al precedente periodo, il dipendente cessa dall'assegnazione temporanea.

10. Fatte salve eventuali disposizioni speciali di legge, la spesa per l'utilizzo del personale in assegnazione temporanea è interamente a carico dell'amministrazione di destinazione, la quale eroga direttamente il trattamento accessorio vigente presso la medesima e rimborsa all'amministrazione di

appartenenza l'onere relativo al trattamento economico fondamentale.

11. Nulla è innovato per la disciplina delle assegnazioni temporanee prevista da disposizioni di legge o di regolamento disposte in relazione a specifiche esigenze dell'amministrazione di appartenenza ("fuori ruolo").

Capo VII Formazione del personale

Art. 52 Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. L'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dalle amministrazioni come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

4. Le amministrazioni assumono la formazione come valore consolidato e metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate, nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.

5. La formazione rappresenta, altresì, per le amministrazioni, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

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

Art. 53 Destinatari e processi della formazione

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

2. Le amministrazioni assicurano, ove necessario, la formazione d'ingresso del personale neoassunto.

Essa è effettuata mediante attività di intensità e durata coerente con le esigenze di inserimento di tale personale nei contesti organizzativi.

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

4. I piani di formazione definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

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

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

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

6. Nell'attuazione dei piani della formazione, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia, le amministrazioni si avvalgono della collaborazione della Scuola Nazionale delle Formazioni, nonché di Università ed altri soggetti, sia pubblici che privati.

7. Le amministrazioni possono assumere iniziative di collaborazione finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

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

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

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

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

12. Le amministrazioni e le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 3, possono costituire enti bilaterali per la formazione, in ogni caso nel rispetto delle disposizioni che obbligano ad avvalersi della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

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

- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

14. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Lavoro a tempo determinato

Art. 54 Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.⁴⁰
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal d.lgs. n. 81/2015, sono:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.
5. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del d. lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001.
6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:
 - a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che

fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;⁴¹

b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del d. lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.⁴²

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

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

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

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

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area o categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:⁴³

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.

12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.⁴⁴

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

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del d. lgs. n. 81 del 2015.⁴⁵

Art. 55 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto

dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

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

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 37 del presente CCNL, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 37 comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato o, se inferiore, alla durata residua del contratto, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;⁴⁶

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 37;

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 31 comma 2;

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

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 32;
- permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 31 comma 1 lettera a);
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 35;
- permessi per lutto di cui, all'art. 31 comma 1 lettera b);

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

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

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14 in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.⁴⁷

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 del precedente art. 54 e comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le amministrazioni assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d. lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

Capo II Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 56 Contratto di somministrazione

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.⁴⁸

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 54, comma 3.

3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza nonché per i seguenti profili:

- Ministeri, Agenzie fiscali e Cnel: profili dell'Area Prima e della fascia di accesso F1 dell'Area Seconda;
- Enti pubblici non economici: profili dell'Area A;
- Enac: profili della Categoria A - Operatore;
- AGID: profili della Categoria prima.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

5. L'amministrazione comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al

lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.⁴⁹

6. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare, presso le amministrazioni utilizzatrici, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 6 sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

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

Capo III Lavoro a tempo parziale

Art. 57 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.

4. L'amministrazione, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 12, oppure nega la stessa qualora:

a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;

b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'articolo 73 del D.L. n. 112/2008.⁵⁰

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

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

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

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del d. lgs. n. 81/2015;⁵¹
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del d. lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7.⁵²

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

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

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

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

Art. 58 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

- a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione

(settimana, mese o anno);

c) con combinazione delle due modalità indicati nelle lettere a) e b).

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

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

Art. 59 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

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

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.⁵³

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 70 comma 2 lettera c), maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 25.⁵⁴

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015.⁵⁵

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo

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

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

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

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

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

TITOLO VI RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 60 Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d. lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna amministrazione.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;⁵⁶

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d. lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;^{57 - 58 - 59}

- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente;
 - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
 - h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
 - j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
 - k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
 - l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;⁶⁰
 - m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stesso in locali non aperti al pubblico;
 - n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
 - p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
 - q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
4. Resta fermo, per il personale delle Agenzie fiscali, quanto previsto dal D.P.R. 18 del 16 gennaio 2002.⁶¹

Art. 61 Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 60 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto (censura);
 - c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Sono altresì previste, dal d. lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3.
3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001.
4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.
5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.
6. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
7. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116 del 2016 e quanto previsto dall'art. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.⁶²

Art. 62 Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. a) del d. lgs n. 165/2001;
 - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. n. 300/1970;⁶³
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del d. lgs. n. 165/2001;
- g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del d. lgs. n. 165/2001;
- h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

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

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

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d. lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;⁶⁴
- g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del d. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione e agli utenti o ai terzi.

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

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

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

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

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione agli utenti o a terzi.
- f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- g) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

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

1. con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) da f)bis a f)quinquies del d.lgs. n. 165/2001.
- b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.
- c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16 comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;⁶⁵
- g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;

2. senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art 64, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65;

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

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

e) condanna, anche non passata in giudicato:

- per i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;⁶⁶

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

- per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;⁶⁷

- per gravi delitti commessi in servizio;

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

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 60, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

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

Art. 63 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del d.lgs. 165/2001, l'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

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

Art. 64 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in

cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 65.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli artt. 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012;^{68 - 69}

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.⁷⁰

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del d. lgs. n. 165/2001 e dall'art. 65.

6. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 62, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 62, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 65, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 62, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

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

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 65, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

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

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

Art. 65 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

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

165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del d. lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del d. lgs. n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 62, comma 9, n. 2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Art. 66 Determinazione concordata della sanzione

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

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

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

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del

contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

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

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

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

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

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

TITOLO VII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 67 Termini di preavviso

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

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

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

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

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

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

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

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

8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 28 comma 11, una

somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.⁷¹

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 37.

Art. 68 Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 37, 39 e 62, ha luogo:

- a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'amministrazione, ai sensi delle norme di legge in vigore;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente;
- d) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso.

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

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

TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 69 Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento ed alla posizione economica rivestita;
- b) retribuzione individuale di anzianità;
- c) compensi per lavoro straordinario;
- d) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale;
- e) altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto;
- f) altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.

2. La voce di cui alle lettere b) è corrisposta "ove acquisita" e le voci dalla lettera c) alla f) sono corrisposte "ove spettanti".

3. Al personale è anche corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi delle norme vigenti.

Art. 70 Retribuzione e sue definizioni

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

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

- a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di tutte le posizioni economiche o fasce retributive previste all'interno di ciascuna area o categoria;
- b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque

denominati;

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

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto ai sensi dell'art. 18, il valore del divisore è fissato in 151.

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

Art. 71 Struttura della busta paga

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

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

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

Art. 72 Tredicesima mensilità

1. Le amministrazioni corrispondono una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 15 ed il 21 dicembre di ogni anno. Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 70, comma 2, lett. b) spettante nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

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

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

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

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

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

Art. 73 Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dai precedenti CCNL del biennio economico 2008-2009 dei comparti di provenienza, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle A, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle B.
3. A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nelle allegate Tabelle C.

Art. 74 Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell' art. 73 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulle indennità corrisposte in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 64, comma 7, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.⁷²
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 73 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle Tabelle A, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.⁷³

Art. 75 Elemento perequativo

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 73 sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nelle allegate Tabelle D un elemento perequativo una tantum, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nelle medesime Tabelle D, per dieci mensilità per il solo periodo 1/3/2018-31/12/2018, in relazione ai mesi di lavoro prestato in detto periodo. La frazione di mese superiore a 15 giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.⁷⁴
2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 74 comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.
3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

Art. 76 Costituzione Fondo risorse decentrate

1. I fondi delle amministrazioni e degli enti del comparto destinati alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori assumono la denominazione di "Fondo risorse decentrate".
2. A decorrere dall'anno 2018, nel Fondo risorse decentrate confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001.
3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:
 - a) degli importi e con le decorrenze di cui agli artt. 88, comma 4, 89, comma 5, 90, comma 5, 91, comma 4, 92, comma 3, distintamente indicati per le diverse amministrazioni destinatarie delle predette disposizioni;
 - b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

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

d) di eventuali risorse riassorbite, a decorrere dal 2018, ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

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

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997;⁷⁵

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;⁷⁶

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi generali che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 18 della legge n. 88/1989;⁷⁷

d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA ed indennità di amministrazione o ente del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

e) delle risorse di cui all'art. 87, comma 2, lett. a) limitatamente ai Ministeri;

f) delle risorse di cui all'art. 88, comma 2, lett. b) limitatamente alle Agenzie fiscali;

g) delle risorse di cui all'art. 89, comma 2, lett. a) limitatamente agli Enti pubblici non economici;

h) delle risorse di cui all'art. 90, comma 2, lett. a), b), c), d), limitatamente all'Enac;

i) delle risorse di cui all'art. 91, comma 2, lett. a), b), limitatamente a AGID;

j) delle risorse di cui all'art. 92, comma 2, lett. a), b), c) limitatamente al Cnel.

5. La costituzione del fondo risorse decentrate avviene nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 77 Utilizzo Fondo risorse decentrate

1. Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, nel rispetto dei limiti di legge, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle progressioni economiche e delle risorse già destinate alle posizioni organizzative relative ad annualità precedenti. Di anno in anno, sono inoltre rese disponibili per la contrattazione integrativa le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e, ove previsti, di indennità di amministrazione, rispetto alla posizione economica iniziale del profilo, del personale cessato dal servizio, anche per effetto di passaggio ad altra area o alla dirigenza. Per Enti pubblici ed Enac si tiene conto inoltre di quanto previsto rispettivamente dall'art. 89, comma 2, lett. g) e dall'art. 90, comma 2, lett. h).

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;

b) premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale;

c) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;

d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;

e) progressioni economiche;

f) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative;

- g) incentivi alla mobilità territoriale;
 - h) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 80, nonché eventuali integrazioni alle disponibilità già previste da precedenti CCNL per tali finalità;
 - i) compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 76, comma 4, lett. c).
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 76, comma 4, con esclusione della lettera c) e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.
4. Una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi di cui al comma 2, lettere a) e b) è riservata alla contrattazione di sede di cui all'art. 7 comma 7.

Art. 78 Differenziazione del premio individuale

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 77 comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 79 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 76, comma 4 non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

TITOLO IX ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 80 Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 6, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo

delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, tra cui l'art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 77.

78

Art. 81 Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 70 comma 2, lett. b).

Art. 82 Trattamento di trasferta

1. Al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:

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

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

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

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

e) per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 86;

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

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

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

- € 20,60 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

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

2. Solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le amministrazioni - sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono con gli atti di cui al comma 11, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento. Fino alla predisposizione di tali atti

continuano ad avere vigenza le disposizioni sin qui applicate, sulla base della previgente disciplina contrattuale prevista nei comparti di provenienza.

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

5. Le amministrazioni individuano, con gli atti di cui al comma 11, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le amministrazioni interessate, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:

- a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
- b) interventi svolti dalle squadre per lo spegnimento di incendi boschivi;
- c) attività su fari ed impianti di segnalazione marittima, installazioni radar e telecomunicazioni ed altri enti, stabilimenti e postazioni militari;
- d) attività di escavazione porti su imbarcazioni con strumenti effossori;
- e) attività che comportino imbarchi brevi su unità;
- f) attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva in materia fiscale, valutaria, finanziaria, giudiziaria, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di motorizzazione civile, di repressione frodi e similari;
- g) attività di assistenza sociale, di assistenza giudiziaria e di assistenza e vigilanza nelle traduzioni delle detenute.

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

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

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

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

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

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

12. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta del personale di Ministeri e Agenzie fiscali, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti. ⁷⁹

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

Art. 83 Copertura assicurativa

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

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

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

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

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

6. Le amministrazioni, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e compatibilmente con i vincoli finanziari previsti da vigenti disposizioni di legge, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti appartenenti alle più elevate area o categoria del sistema di classificazione professionale, che coprano posizioni di lavoro previamente individuate, le quali, anche per effetto di incarichi di posizione organizzativa, richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, secondo la disciplina di cui all'art. 84, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

7. Ai fini della stipula, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

8. Ai fini della scelta della società di assicurazione le amministrazioni possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

Art. 84 Patrocinio legale

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

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

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 83, comma 6.

4. Per il patrocinio legale si applica l'art. 18 del D.L. 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, alle amministrazioni destinatarie di tali disposizioni legislative.⁸⁰

Art. 85 Diritti derivanti da invenzione industriale

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Cod. Civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.
2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 6 lett. v), può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali premi correlati alla performance nell'ambito delle risorse di cui all'art. 77 del presente contratto.

Art. 86 Servizio mensa e buoni pasto

1. Le amministrazioni possono istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante affidamento a terzi ovvero, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.
2. Il valore nominale del buono pasto è pari Euro 7,00.
3. Per le condizioni di attribuzione del buono pasto, sono confermate le previgenti discipline previste nei comparti di provenienza.
4. Nell'ipotesi di servizi mensa destinati sia a personale civile che a personale di altre categorie, i dipendenti civili mantengono il diritto ad utilizzare il servizio mensa alle condizioni già in vigore.
5. I dipendenti in assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 51 ricevono il buono pasto o, alternativamente, fruiscono del servizio mensa presso l'amministrazione ove prestano servizio.
6. E' esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

TITOLO X DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 87 Clausole speciali per i Ministeri ¹

1. I Ministeri continuano a corrispondere:
 - a) le indennità di amministrazione di cui all'art. 31 del CCNL 14/9/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente;
 - b) l'indennità di bilinguismo di cui all'art. 33 del CCNL 14/9/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente.
2. In materia di trattamento economico, i Ministeri continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:
 - a) l'art. 30, comma 3, del CCNL del 16 febbraio 1999, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
 - b) l'art. 20, comma 3 del CCNL del 12/6/2003;
 - c) l'art. 21, comma 3 del CCNL 12/6/2003;
 - d) l'art. 22, comma 2 del CCNL 12/6/2003;
 - e) l'art. 3, comma 2 del CCNL 21/2/2001 aggiunto dall'art. 17, comma 12, del CCNL del 16/5/2001.
3. Continuano altresì a trovare applicazione le previsioni dell'art. 17, comma 3 del CCNL del 16/5/1995.

¹ Per le norme contrattuali richiamate vedere il sommario.

Art. 88 Clausole speciali per le Agenzie²

1. Le Agenzie continuano a corrispondere:

a) le indennità di amministrazione di cui all'art. 13 del CCNL 10/4/2008, nei valori e secondo la disciplina previgente.

b) l'indennità di bilinguismo di cui all'art. 14 del CCNL 10/4/2008, nei valori e secondo la disciplina previgente.

2. In materia di trattamento economico, le Agenzie continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

a) l'art. 84, comma 4 del CCNL del 28 maggio 2004;

b) l'art. 84, comma 5 del CCNL del 28 maggio 2004, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

c) l'art. 79, comma 3 del CCNL del 28 maggio 2004;

d) l'art. 81, comma 3 del CCNL del 28 maggio 2004.

3. Continuano altresì a trovare applicazione le previsioni dell'art. 45, comma 4 del CCNL del 28 maggio 2004.

4. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato di un importo pari allo 0,30% del monte salari dell'anno 2015.

Art. 89 Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici³

1. Gli enti pubblici non economici continuano a corrispondere:

a) l'indennità di ente di cui all'art. 35 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo le discipline previgenti;

b) l'indennità di bilinguismo di cui art. 39 del CCNL 14/2/2001, nei valori e secondo la disciplina previgente;

c) l'indennità di guardiaparco di cui all'art. 37 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente;

d) l'indennità di cui all'art. 25, comma 6 del CCNL 9/10/2003.

2. In materia di trattamento economico, gli enti pubblici non economici continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

a) l'art. 4, comma 10 del CCNL Enti pubblici non economici del 14 marzo 2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

b) l'art. 26, comma 5 del CCNL 9 ottobre 2003;

c) l'art. 34, comma 4 del CCNL Enti pubblici non economici 1/10/2007;

d) l'art. 25, comma 4 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003;

e) l'art. 22 comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003;

f) l'art. 23, comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003;

g) l'art. 35, comma 4 del CCNL 1/10/2007 e l'art. 6, comma 4 del CCNL 18/2/2009;

h) l'art. 7, comma 1 del CCNL 1/7/1996, come modificato e integrato dall'art. 42, comma 1 del CCNL 14/2/2001, con riferimento all'art. 69, comma 1 del presente CCNL;

² Per le norme contrattuali richiamate vedere il sommario.

³ Per le norme contrattuali richiamate vedere il sommario.

i) l'art. 27, comma 1, lett. f) del CCNL del 14/2/2001.

3. E' confermata altresì la previgente disciplina sul fondo per i trattamenti accessori delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 36, comma 2 del CCNL 1/10/2007.

4. E' confermata la previgente disciplina del valore nominale dei buoni pasto per gli enti pubblici non economici non destinatari dell'art. 5, comma 7 del D.L. n. 95/2012.⁸¹

5. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato, di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015.

Art. 90 Clausole speciali per Enac⁴

1. L'Enac continua a corrispondere:

a) l'indennità di ente per il personale dell'area tecnica, economica e amministrativa e per il personale dell'area operativa di cui all'art. 61, comma 1, lett. g) del CCNL del 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;

b) indennità professionale per il personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa di cui all'art. 61, comma 1, lett. h) del CCNL del 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;

c) indennità professionale per il personale dell'area operativa di cui all'art. 61, comma 1, lett. i) del CCNL del 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;

d) indennità aeronautica per gli ispettori di volo di cui all'art. 61, comma 1, lett. j) del CCNL del 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;

e) l'indennità di mansione ai centralinisti telefonici non vedenti di cui all'art. 65, comma 2, lett. m) del CCNL 19/2/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;

f) l'indennità di bilinguismo al personale in servizio nelle regioni e province autonome in cui vige istituzionalmente, di cui all'art. 65, comma 2, lett. n) del CCNL 19/2/2001 nei valori e secondo le discipline previgenti;

g) l'indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica di cui all'art. 65, comma 2, lett. o) del CCNL 19/2/2001, nei valori e secondo le disciplina previgenti.

2. In materia di trattamento economico, l'Enac continua inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

a) l'art. 28, comma 3 del CCNL 19/2/2007, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

b) l'art. 64, comma 1, lett. g) del CCNL 19/12/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

c) l'art. 64, comma 2 del CCNL 19/12/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

d) l'art. 64, comma 3 del CCNL 19/12/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

e) l'art. 30, comma 3 del CCNL del 19/2/2007;

f) l'art. 31, comma 3 del CCNL del 19/2/2007;

g) l'art. 18, comma 3 del CCNL del 30/11/2009;

h) l'art. 18, comma 4 del CCNL del 30/11/2009;

i) l'art. 18, comma 2 del CCNL del 30/11/2009, ai fini della determinazione delle risorse disponibili per

⁴ Per le norme contrattuali richiamate vedere il sommario.

la contrattazione integrativa di cui all'art. 77 comma 1;

j) l'art. 74 del CCNL 19/12/2001;

k) l'art. 34 del CCNL del 19/2/2007;

l) art. 48, integrato dall'art. 67 del CCNL 19/12/2001, e art. 49 del CCNL RAI del 14/7/1997;

m) art. 27, comma 4 del CCNL 19/2/2007;

3. Sono confermate altresì le seguenti discipline:

a) art. 20, comma 9, ultimo periodo CCNL RAI 14.7.1997;

b) art. 24 del CCNL del 19/12/2001, relativamente alla disciplina del trattamento economico spettante in caso di malattia;

c) art. 39 CCNL RAI del 14/7/1997, artt. 68 e 79 del CCNL 19/12/2001, art. 6 CCNL integrativo del 30/5/2007;

d) art. 96 del CCNL 19/12/2001;

e) art. 69, comma 1 lett. g) del CCNL 19/12/2001.

4. Si confermano, altresì, le disposizioni contrattuali relative alla sezione dei professionisti diplomati.

5. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato, per il personale non dirigente, di un importo pari allo 0,65% del monte salari dell'anno 2015.

6. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di seconda qualifica professionale di cui all'art. 6 del CCNL 18/3/2010 è incrementato, di un importo pari allo 0,65% del monte salari dell'anno 2015.

Art. 91 Clausole speciali per AGID⁵

1. AGID continua a corrispondere:

a) l'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 64, comma 1, lett. b) del CCNL del 12/4/2011, nei valori e secondo le discipline previgenti;

b) l'assegno ad personale di cui all'art. 64, comma 1, lett. d), ove spettante;

2. In materia di trattamento economico, AGID continua inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

a) art. 69, comma 2, terzo alinea del CCNL del 12/4/2011, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

b) art. 69, comma 3 del CCNL del 12/4/2011, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;

c) art. 65 comma 1, del CCNL 12/4/2011; d) art. 71 del CCNL 12/4/2011;

3. Sono confermate altresì le seguenti discipline:

a) art. 25, commi 1 e 5, CCNL del 12.04.2011;

b) art. 37, comma 7 lett. a) del CCNL del 12.4.2011.

4. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato di un importo pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2015.

Art. 92 Clausole speciali per Cnel⁶

1. Il Cnel continua a corrispondere l'indennità di amministrazione di cui all'art. 67 del CCNL 14/02/2001, nei

⁵ Per le norme contrattuali richiamate vedere il sommario.

⁶ Per le norme contrattuali richiamate vedere il sommario.

valori e secondo le discipline previgenti.

2. In materia di trattamento economico, il Cnel continua inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:

- a) art. 71, comma 2, terzo alinea del CCNL del 14/2/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- b) art. 5, comma 2 del CCNL del 4/12/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- c) art. 39, comma 2, lett. b) del CCNL del 18/7/2006, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4;
- d) art. 35, comma 3 del CCNL del 18/7/2006;
- e) art. 14, comma 3 del CCNL del 18/11/2008.

3. A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato di un importo pari allo 0,67% del monte salari dell'anno 2015.

Art. 93 Disposizione transitoria per personale ex ISPESL ed ex ISFOL

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3 del CCNQ del 13 luglio 2016, ai sensi dell'art. 7, comma 5, del D.L. n. 78/2010 e dell'art. 19 del d. lgs. 218/ 2016, al personale dell'ex ISPESL transitato all'INAIL ed al personale dell'ex ISFOL trasferito all'ANPAL continuano ad applicarsi, in via transitoria e fino agli accordi definiti nella prossima tornata contrattuale, gli istituti del rapporto di lavoro e del trattamento economico previsti per il personale appartenente agli Enti di ricerca.⁸²

Art. 94 Clausola speciale e transitoria

1. Per i dipendenti dell'amministrazione economica finanziaria, incluse le Agenzie fiscali, di cui all'art. 1, comma 9, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, cui sono state affidate le mansioni della terza area, sulla base di contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato, stipulati in esito al superamento di concorsi banditi in applicazione dei CCNL della tornata 1998-2001 e 2002-2005, viene confermato l'inquadramento, tenuto conto della professionalità raggiunta, nella posizione economico e giuridica acquisita attraverso le procedure concorsuali di cui sopra.⁷

2. La conferma dell'inquadramento di cui al comma 1 decorre dalla data di entrata in vigore del presente contratto nei limiti delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato e delle vacanze in organico previste per le strutture interessate.

Art. 95 Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, le parti ritengono opportuno valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, mediante la previsione di profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei relativi compiti

⁷ L. 28 dicembre 2015, n. 208 ^{(1) (2)}.

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016).

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 30 dicembre 2015, n. 302, S.O.

(2) Per il triennio 2016-2018 vedi il [D.M. 2 settembre 2016](#).

Art. 1 - Comma 9

9. Al fine di evitare un pregiudizio alla continuità dell'azione amministrativa, ai dipendenti dell'Amministrazione economico-finanziaria, ivi incluse le Agenzie fiscali, cui sono state affidate le mansioni della terza area sulla base dei contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato stipulati in esito al superamento di concorsi banditi in applicazione del contratto collettivo nazionale di comparto del quadriennio 1998-2001, o del quadriennio 2002-2005, continua ad essere corrisposto, a titolo individuale e in via provvisoria, sino all'adozione di una specifica disciplina contrattuale, il relativo trattamento economico e gli stessi continuano ad esplicare le relative funzioni, nei limiti delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato e delle vacanze di organico previste per le strutture interessate.

e funzioni.

2. Nella prospettiva di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi comunque riconducibili ai suddetti settori dell'informazione e della comunicazione, i profili professionali di cui al comma 1, in possesso di adeguate competenze in materia, saranno collocati nell'ambito dei sistemi di classificazione delle amministrazioni, a seconda della complessità dei compiti, nonché del livello di autonomia, responsabilità e competenza professionale, dagli stessi richiesto.

3. Nell'ottica di garantire la coerenza delle prestazioni lavorative con i modelli organizzativi delle amministrazioni, queste ultime individueranno, anche per ciascuno dei settori suindicati e tenuto conto dei rispettivi fabbisogni, "profili professionali", che definiscano la tipologia della prestazione lavorativa, le specifiche competenze richieste, nonché i requisiti culturali e professionali necessari per l'espletamento delle relative attività, anche tenendo conto della normativa di settore.

4. Pertanto, tenuto conto dei sistemi di classificazione allo stato vigenti nelle amministrazioni del comparto ed al fine di garantire una sostanziale omogeneità nell'ambito del comparto, il comma 5 definisce i "contenuti professionali di base" delle attività di informazione e di comunicazione, in relazione ai quali le amministrazioni procederanno alla definizione dei profili di cui al comma 1.

5. In linea con quanto previsto nei precedenti commi, i suddetti contenuti professionali di base sono così articolati e definiti:

a) Settore Comunicazione

Area C – Area Terza o equivalenti

Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione, definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, raccordo i processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.

Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.

b) Settore Informazione

Area C – Area Terza o equivalenti

Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione; promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione; gestione degli eventi, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.

Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico.

6. In relazione ai propri fabbisogni, le amministrazioni potranno definire altresì profili per l'Area B, l'Area seconda o categorie equivalenti, tenendo conto delle declaratorie previste per tali aree.

7. L'istituzione dei profili di cui al presente articolo potrà essere oggetto di ulteriore approfondimento nell'ambito dei lavori della commissione di cui all'art. 12, anche in relazione alle modalità specifiche di adesione alle casse previdenziali e di assistenza dei giornalisti, alla definizione dei percorsi formativi, ad eventuali e specifiche modalità di articolazione dell'orario di lavoro.

TITOLO XI DISPOSIZIONI FINALI

Art. 96 Conferme

1. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente CCNL e non disapplicate, le disposizioni contenute nei precedenti CCNL concernenti le amministrazioni confluite nel presente comparto delle Funzioni centrali.

2. Sono specificamente confermate le disposizioni relative ai sistemi di classificazione professionali contenute nei precedenti CCNL di cui al comma 1.

Tabella A – MINISTERI

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 (1)	Rideterminato dal 1.3.2018 (2)
Ispettore Generale r.e.	12,20	36,90	117,00
Direttore Divisione r.e.	11,30	34,30	109,00
III F 7	11,80	35,90	114,00
III F 6	11,20	33,80	106,00
III F 5	10,40	31,60	100,50
III F 4	9,80	29,70	95,00
III F 3	8,90	27,00	87,00
III F 2	8,50	25,60	85,80
III F 1	8,20	24,70	84,00
II F 6	8,40	25,50	85,70
II F 5	8,20	24,80	84,10
II F 4	7,90	24,00	77,00
II F 3	7,50	22,70	70,10
II F 2	7,00	21,30	66,50
II F 1	6,70	20,20	64,20
I F 3	6,80	20,60	66,00
I F 2	6,60	19,90	64,00
I F 1	6,30	19,20	63,00

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

(2) Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella B – MINISTERI

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Ispettore Generale r.e.	31.708,95	32.005,35	32.966,55
Direttore Divisione r.e.	29.469,56	29.745,56	30.641,96
III F 7	30.790,22	31.079,42	32.016,62
III F 6	29.014,80	29.286,00	30.152,40
III F 5	27.165,66	27.420,06	28.246,86
III F 4	25.506,03	25.744,83	26.528,43
III F 3	23.219,10	23.436,30	24.156,30
III F 2	21.982,90	22.188,10	22.910,50
III F 1	21.223,74	21.421,74	22.133,34
II F 6	21.923,66	22.128,86	22.851,26
II F 5	21.307,79	21.506,99	22.218,59
II F 4	20.611,88	20.805,08	21.441,08
II F 3	19.462,07	19.644,47	20.213,27
II F 2	18.281,67	18.453,27	18.995,67
II F 1	17.383,51	17.545,51	18.073,51
I F 3	17.681,53	17.847,13	18.391,93
I F 2	17.052,25	17.211,85	17.741,05
I F 1	16.460,17	16.614,97	17.140,57

Tabella C – MINISTERI**Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Ispettore Generale r.e.	32.966,55	236,72	33.203,27
Direttore Divisione r.e.	30.641,96	220,00	30.861,96
III F 7	32.016,62	229,86	32.246,48
III F 6	30.152,40	216,60	30.369,00
III F 5	28.246,86	202,81	28.449,67
III F 4	26.528,43	190,41	26.718,84
III F 3	24.156,30	173,34	24.329,64
III F 2	22.910,50	164,11	23.074,61
III F 1	22.133,34	158,44	22.291,78
II F 6	22.851,26	163,67	23.014,93
II F 5	22.218,59	159,07	22.377,66
II F 4	21.441,08	153,88	21.594,96
II F 3	20.213,27	145,29	20.358,56
II F 2	18.995,67	136,48	19.132,15
II F 1	18.073,51	129,77	18.203,28
I F 3	18.391,93	132,00	18.523,93
I F 2	17.741,05	127,30	17.868,35
I F 1	17.140,57	122,88	17.263,45

Tabella D – MINISTERI**Elemento perequativo**

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

Posizione economica	Dal 1.3.2018
II F 4	25,80
II F 3	23,50
II F 2	22,30
II F 1	21,50
I F 3	22,10
I F 2	21,50
I F 1	21,10

Tabella A - AGENZIE FISCALI**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 (1)	Rideterminato dal 1.3.2018 (2)
Ispettore Generale r.e.	12,20	36,90	117,00
Direttore Divisione r.e.	11,30	34,30	109,00
III F 6	11,20	33,80	106,00
III F 5	10,40	31,60	100,50
III F 4	9,80	29,70	95,00
III F 3	8,90	27,00	87,00
III F 2	8,50	25,60	85,80
III F 1	8,20	24,70	84,00
II F 6	8,40	25,50	85,70
II F 5	8,20	24,80	84,10
II F 4	7,90	24,00	77,00
II F 3	7,50	22,70	70,10
II F 2	7,00	21,30	66,50
II F 1	6,70	20,20	64,20
I F 2	6,60	19,90	64,00
I F 1	6,30	19,20	63,00

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

(2) Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella B - AGENZIE FISCALI**Nuova retribuzione tabellare annua**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Ispettore Generale r.e.	31.708,90	32.005,30	32.966,50
Direttore Divisione r.e.	29.469,61	29.745,61	30.642,01
III F 6	29.118,44	29.389,64	30.256,04
III F 5	27.165,69	27.420,09	28.246,89
III F 4	25.506,06	25.744,86	26.528,46
III F 3	23.219,12	23.436,32	24.156,32
III F 2	21.982,92	22.188,12	22.910,52
III F 1	21.223,64	21.421,64	22.133,24
II F 6	21.997,28	22.202,48	22.924,88
II F 5	21.308,44	21.507,64	22.219,24
II F 4	20.617,84	20.811,04	21.447,04
II F 3	19.468,03	19.650,43	20.219,23
II F 2	18.281,74	18.453,34	18.995,74
II F 1	17.383,46	17.545,46	18.073,46
I F 2	17.052,23	17.211,83	17.741,03
I F 1	16.460,15	16.614,95	17.140,55

Tabella C - AGENZIE FISCALI**Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare**Valori in Euro per 12 mensilita' cui aggiungere la 13^a mensilita'

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Ispettore Generale r.e.	32.966,50	236,72	33.203,22
Direttore Divisione r.e.	30.642,01	220,01	30.862,02
III F 6	30.256,04	217,38	30.473,42
III F 5	28.246,89	202,81	28.449,70
III F 4	26.528,46	190,41	26.718,87
III F 3	24.156,32	173,34	24.329,66
III F 2	22.910,52	164,11	23.074,63
III F 1	22.133,24	158,44	22.291,68
II F 6	22.924,88	164,22	23.089,10
II F 5	22.219,24	159,08	22.378,32
II F 4	21.447,04	153,92	21.600,96
II F 3	20.219,23	145,34	20.364,57
II F 2	18.995,74	136,48	19.132,22
II F 1	18.073,46	129,77	18.203,23
I F 2	17.741,03	127,30	17.868,33
I F 1	17.140,55	122,88	17.263,43

Tabella D - AGENZIE FISCALI**Elemento perequativo**

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

Posizione economica	Dal 1.3.2018
II F 4	25,80
II F 3	23,50
II F 2	22,30
II F 1	21,50
I F 2	21,50
I F 1	21,10

Tabella A - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI
Incrementi mensili della retribuzione tabellare
 Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 (1)	Rideterminato dal 1.3.2018 (2)
Ispettore Generale r.e.	12,20	36,90	117,00
Direttore Divisione r.e.	11,30	34,30	109,00
C5	10,40	31,60	100,50
C4	9,80	29,70	95,00
C3	8,90	27,00	87,00
C2	8,50	25,60	85,80
C1	8,20	24,70	84,00
B3	7,90	24,00	77,00
B2	7,50	22,70	70,10
B1	7,00	21,30	66,50
A3	6,90	20,90	66,30
A2	6,70	20,20	64,20
A1	6,30	19,20	63,00

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

(2) Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella B - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI
Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
Ispettore Generale r.e.	31.722,31	32.018,71	32.979,91
Direttore Divisione r.e.	29.488,28	29.764,28	30.660,68
C5	27.187,22	27.441,62	28.268,42
C4	25.527,59	25.766,39	26.549,99
C3	23.246,85	23.464,05	24.184,05
C2	22.005,40	22.210,60	22.933,00
C1	21.246,24	21.444,24	22.155,84
B3	20.623,41	20.816,61	21.452,61
B2	19.479,80	19.662,20	20.231,00
B1	18.302,50	18.474,10	19.016,50
A3	17.936,46	18.104,46	18.649,26
A2	17.376,91	17.538,91	18.066,91
A1	16.466,32	16.621,12	17.146,72

Tabella C - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Ispettore Generale r.e.	32.979,91	236,82	33.216,73
Direttore Divisione r.e.	30.660,68	220,15	30.880,83
C5	28.268,42	202,97	28.471,39
C4	26.549,99	190,57	26.740,56
C3	24.184,05	173,55	24.357,60
C2	22.933,00	164,28	23.097,28
C1	22.155,84	158,61	22.314,45
B3	21.452,61	153,96	21.606,57
B2	20.231,00	145,42	20.376,42
B1	19.016,50	136,64	19.153,14
A3	18.649,26	133,90	18.783,16
A2	18.066,91	129,72	18.196,63
A1	17.146,72	122,93	17.269,65

Tabella D - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**Elemento perequativo**

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

Posizione economica	Dal 1.3.2018
B3	25,80
B2	23,50
B1	22,30
A3	21,50
A2	21,50
A1	21,10

Tabella A – CNEL**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 (1)	Rideterminato dal 1.3.2018 (2)
C5	11,20	33,80	106,00
C4	10,40	31,60	100,50
C3	9,80	29,70	95,00
C2	8,90	27,00	87,00
C1	8,20	24,70	84,00
B4	8,20	24,80	84,10
B3	7,90	24,00	77,00
B2	7,50	22,70	70,10
B1	7,00	21,30	66,50
A3	6,70	20,20	64,20
A2	6,70	20,20	64,20
A1	6,30	19,20	63,00

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

(2) Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella B – CNEL**Nuova retribuzione tabellare annua**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
C5	28.895,69	29.166,89	30.033,29
C4	27.386,45	27.640,85	28.467,65
C3	25.517,94	25.756,74	26.540,34
C2	23.242,55	23.459,75	24.179,75
C1	21.240,04	21.438,04	22.149,64
B4	21.240,04	21.439,24	22.150,84
B3	20.554,13	20.747,33	21.383,33
B2	19.471,04	19.653,44	20.222,24
B1	18.295,74	18.467,34	19.009,74
A3	18.292,14	18.454,14	18.982,14
A2	17.391,51	17.553,51	18.081,51
A1	16.467,23	16.622,03	17.147,63

Tabella C – CNEL**Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
C5	30.033,29	215,71	30.249,00
C4	28.467,65	204,46	28.672,11
C3	26.540,34	190,50	26.730,84
C2	24.179,75	173,52	24.353,27
C1	22.149,64	158,56	22.308,20
B4	22.150,84	158,56	22.309,40
B3	21.383,33	153,44	21.536,77
B2	20.222,24	145,36	20.367,60
B1	19.009,74	136,59	19.146,33
A3	18.982,14	136,59	19.118,73
A2	18.081,51	129,83	18.211,34
A1	17.147,63	122,94	17.270,57

Tabella D – CNEL**Elemento perequativo**

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

Posizione economica	Dal 1.3.2018
B3	25,80
B2	23,50
B1	22,30
A3	21,50
A2	21,50
A1	21,10

Tabella A – ENAC**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 (1)	Rideterminato dal 1.3.2018 (2)
PII 4 super	15,70	47,55	151,80
PII 4	14,64	44,31	141,48
PII 3	13,04	39,48	126,04
PII 2	11,45	34,67	110,69
PII 1	10,03	30,38	96,99
C5	10,40	31,60	100,50
C4	9,80	29,70	95,00
C3	8,90	27,00	87,00
C2	8,50	25,60	85,80
C1	8,20	24,70	84,00
B4	7,90	24,00	77,00
B3	7,50	22,70	70,10
B2	7,00	21,30	66,50
B1	6,70	20,20	64,20
A4	6,80	20,60	66,00
A3	6,80	20,60	66,00
A2	6,60	19,90	64,00
A1	6,30	19,20	63,00

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

(2) Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella B – ENAC**Nuova retribuzione tabellare annua**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
PII 4 super	36.728,79	37.110,99	38.361,99
PII 4	34.231,07	34.587,11	35.753,15
PII 3	30.496,81	30.814,09	31.852,81
PII 2	26.782,21	27.060,85	27.973,09
PII 1	23.466,58	23.710,78	24.510,10
C5	32.259,30	32.513,70	33.340,50
C4	29.835,24	30.074,04	30.857,64
C3	27.593,85	27.811,05	28.531,05
C2	25.162,10	25.367,30	26.089,70
C1	22.732,99	22.930,99	23.642,59
B4	23.736,33	23.929,53	24.565,53
B3	22.395,09	22.577,49	23.146,29
B2	21.090,48	21.262,08	21.804,48
B1	19.735,63	19.897,63	20.425,63
A4	20.352,92	20.518,52	21.063,32
A3	19.397,03	19.562,63	20.107,43
A2	18.438,99	18.598,59	19.127,79
A1	17.242,48	17.397,28	17.922,88

Tabella C – ENAC**Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
PII 4 super	38.361,99	274,05	38.636,04
PII 4	35.753,15	255,42	36.008,57
PII 3	31.852,81	227,55	32.080,36
PII 2	27.973,09	199,84	28.172,93
PII 1	24.510,10	175,10	24.685,20
C5	33.340,50	241,01	33.581,51
C4	30.857,64	222,88	31.080,52
C3	28.531,05	206,15	28.737,20
C2	26.089,70	187,95	26.277,65
C1	23.642,59	169,76	23.812,35
B4	24.565,53	177,31	24.742,84
B3	23.146,29	167,29	23.313,58
B2	21.804,48	157,55	21.962,03
B1	20.425,63	147,41	20.573,04
A4	21.063,32	152,03	21.215,35
A3	20.107,43	144,87	20.252,30
A2	19.127,79	137,70	19.265,49
A1	17.922,88	128,75	18.051,63

Tabella D – ENAC**Elemento perequativo**

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

Posizione economica	Dal 1.3.2018
B4	25,80
B3	23,50
B2	22,30
B1	21,50
A4	22,10
A3	22,10
A2	21,50
A1	21,10

Tabella A – AGID**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Categoria	Profilo	Posizione economica	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 (1)	Rideterminato dal 1.3.2018 (2)
TERZA	Professional	F 9	20,12	60,91	194,46
		F 8	18,26	55,30	176,55
		F 7	15,53	47,01	150,09
		F 6	14,63	44,30	141,43
	Funzionari	F 7	11,80	35,90	114,00
		F 6	11,20	33,80	106,00
		F 5	10,40	31,60	100,50
		F 4	9,80	29,70	95,00
		F 3	8,90	27,00	87,00
		F 2	8,50	25,60	85,80
SECONDA	Collaboratori	F 1	8,20	24,70	84,00
		F 6	8,40	25,50	85,70
		F 5	8,20	24,80	84,10
		F 4	7,90	24,00	77,00
		F 3	7,50	22,70	70,10
		F 2	7,00	21,30	66,50
PRIMA	Operatori	F 1	6,70	20,20	64,20
		F 3	6,80	20,60	66,00
		F 2	6,60	19,90	64,00
		F 1	6,30	19,20	63,00

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

(2) Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017

Tabella B – AGID**Nuova retribuzione tabellare annua**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Categoria	Profilo	Posizione economica	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
TERZA	Professional	F 9	39.951,44	40.440,92	42.043,52
		F 8	36.271,73	36.716,16	38.171,16
		F 7	30.834,94	31.212,74	32.449,70
		F 6	29.055,97	29.412,00	30.577,56
	Funzionari	F 7	30.790,22	31.079,42	32.016,62
		F 6	29.014,80	29.286,00	30.152,40
		F 5	27.165,66	27.420,06	28.246,86
		F 4	25.506,03	25.744,83	26.528,43
		F 3	23.219,10	23.436,30	24.156,30
		F 2	21.982,90	22.188,10	22.910,50
		F 1	21.223,74	21.421,74	22.133,34
SECONDA	Collaboratori	F 6	21.923,66	22.128,86	22.851,26
		F 5	21.307,79	21.506,99	22.218,59
		F 4	20.611,88	20.805,08	21.441,08
		F 3	19.462,07	19.644,47	20.213,27
		F 2	18.281,67	18.453,27	18.995,67
		F 1	18.279,07	18.441,07	18.969,07
PRIMA	Operatori	F 3	18.281,27	18.446,87	18.991,67
		F 2	17.052,25	17.211,85	17.741,05
		F 1	16.460,17	16.614,97	17.140,57

Tabella C – AGID**Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Categoria	Profilo	Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
TERZA	Professional	F 9	42.043,52	297,83	42.341,35
		F 8	38.171,16	270,39	38.441,55
		F 7	32.449,70	229,86	32.679,56
		F 6	30.577,56	216,60	30.794,16
	Funzionari	F 7	32.016,62	229,86	32.246,48
		F 6	30.152,40	216,60	30.369,00
		F 5	28.246,86	202,81	28.449,67
		F 4	26.528,43	190,41	26.718,84
		F 3	24.156,30	173,34	24.329,64
		F 2	22.910,50	164,11	23.074,61
		F 1	22.133,34	158,44	22.291,78
		SECONDA	Collaboratori	F 6	22.851,26
F 5	22.218,59			159,07	22.377,66
F 4	21.441,08			153,88	21.594,96
F 3	20.213,27			145,29	20.358,56
F 2	18.995,67			136,48	19.132,15
F 1	18.969,07			136,49	19.105,56
PRIMA	Operatori	F 3	18.991,67	136,50	19.128,17
		F 2	17.741,05	127,30	17.868,35
		F 1	17.140,57	122,88	17.263,45

Tabella D – AGID**Elemento perequativo**

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

Categoria	Profilo	Posizione economica	Dal 1.3.2018
SECONDA	Collaboratori	II F 4	25,80
		II F 3	23,50
		II F 2	22,30
		II F 1	21,50
PRIMA	Operatori	I F 3	22,10
		I F 2	21,50
		I F 1	21,10

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 28, comma 11 (ferie e recupero festività soppresse) le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012, all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti concordano sulla necessità che siano definiti, con cadenza periodica, momenti di informazione finalizzati allo sviluppo della cultura previdenziale rivolti al personale a cui si applica il presente contratto, al fine di incentivare le adesioni al fondo Perseo Sirio.

Dichiarazione congiunta n. 3

Entro sessanta giorni dalla stipula del presente CCNL le parti si incontreranno per definire un percorso e una disciplina di armonizzazione volte ad assicurare omogenee opportunità e modalità di finanziamento per l'accesso alla previdenza complementare.

Dichiarazione congiunta n. 4

In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 76, comma 3, lett. a), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.

Dichiarazione congiunta n. 5

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

Dichiarazione congiunta n. 6

In relazione quanto previsto dall'art. 45, comma 5 del d.lgs. n. 165/2001, con riferimento al personale assunto con contratto indeterminato dal Ministero degli Affari esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli istituti di cultura all'estero, si provvederà mediante apposita sequenza contrattuale, a definire disciplina analoga a quella prevista dai precedenti CCNL, con particolare riferimento a quanto stabilito dall'art. 34 del CCNL Ministeri del 14 settembre 2007, determinando, ad invarianza complessiva di spesa, incrementi del Fondo sulla base degli incrementi medi procapite riferiti al restante personale dei Ministeri.

Dichiarazione congiunta n. 7

In relazione a quanto previsto dall'art. 37, comma 10 lett. e), le parti ritengono che il principio ivi affermato, circa la non necessaria proporzionalità tra i trattamenti accessori correlati alla performance ed il numero dei giorni di assenza, riguardi tutti i periodi di assenza per malattia e si danno reciprocamente atto che l'erogazione dei premi deve, invece, tenere conto del positivo apporto del dipendente ai risultati.

Dichiarazione congiunta n. 8

Le parti condividono la positiva innovazione rappresentata dall'art. 38 del presente CCNL e concordano sull'utilità di procedere ad un'attività di monitoraggio dell'attuazione del nuovo istituto anche al fine di estendere e migliorare la prima applicazione della norma a partire dal successivo rinnovo del CCNL.

Indennità di amministrazione Ministeri, Organi costituzionali e Agenzie (INL, ANPAL, AICS)

		Indennità di Amministrazione								
		Area Prima	Area Seconda			Area Terza			Ruolo esaurim.	
		F1 / F2 / F3	F1	F2	F3 / F4 / F5 / F6	F1 e F2	F3	F4 / F5 / F6 / F7	Dir. Div.	Isp. Gen.
Ministeri	Corte Conti	€ 308,12	€ 309,56	€ 340,27	€ 371,51	€ 432,74	€ 464,18	€ 526,65	€ 530,03	€ 530,54
	Consiglio Stato	€ 308,12	€ 309,56	€ 340,27	€ 371,51	€ 432,74	€ 464,18	€ 526,65	€ 530,03	€ 530,54
	Avvocatura	€ 308,12	€ 309,56	€ 340,27	€ 371,51	€ 432,74	€ 464,18	€ 526,65	€ 530,03	€ 530,54
	Giustizia	€ 308,12	€ 309,56	€ 340,27	€ 371,51	€ 432,74	€ 464,18	€ 526,65	€ 530,03	€ 530,54
	Giustizia Penitenziari (x 13 mensilità)	€ 274,47	€ 276,42	€ 278,57	€ 316,87	€ 373,14	€ 410,09	€ 434,01	€ 485,94	€ 488,01
	Economia e finanze	€ 175,12	€ 191,47	€ 205,88	€ 232,36	€ 261,41	€ 293,91	€ 327,50	€ 393,62	€ 410,52
	Economia e finanze (Commissioni tributarie)	€ 308,12	€ 309,56	€ 340,27	€ 371,51	€ 432,74	€ 464,18	€ 526,65	€ 530,03	€ 530,54
	Interno	€ 135,01	€ 152,92	€ 205,95	€ 234,26	€ 263,54	€ 280,87	€ 292,65	€ 306,28	€ 310,90
	Ambiente Territorio Mare	€ 152,85	€ 170,48	€ 187,20	€ 206,94	€ 231,06	€ 259,34	€ 280,87	€ 362,80	€ 387,17
	Istruzione, università e ricerca	€ 152,85	€ 170,48	€ 187,20	€ 206,94	€ 231,06	€ 259,34	€ 280,87	€ 362,80	€ 387,17
	Difesa	€ 152,85	€ 170,48	€ 187,20	€ 206,94	€ 231,06	€ 259,34	€ 280,87	€ 362,80	€ 387,17
	Politiche agricole alimentari e forestali	€ 152,85	€ 170,48	€ 187,20	€ 206,94	€ 231,06	€ 259,34	€ 280,87	€ 362,80	€ 387,17
	Affari Esteri e cooperazione internazionale	€ 152,85	€ 170,48	€ 187,20	€ 206,94	€ 231,06	€ 259,34	€ 280,87	€ 362,80	€ 387,17
	Salute	€ 152,85	€ 170,48	€ 187,20	€ 206,94	€ 231,06	€ 259,34	€ 280,87	€ 362,80	€ 387,17
	Beni e Attività culturali e turismo	€ 152,85	€ 170,48	€ 187,20	€ 206,94	€ 231,06	€ 259,34	€ 280,87	€ 362,80	€ 387,17
	Lavoro e politiche sociali	€ 152,85	€ 170,48	€ 187,20	€ 206,94	€ 231,06	€ 259,34	€ 280,87	€ 362,80	€ 387,17
	Sviluppo economico	€ 175,12	€ 191,47	€ 205,88	€ 232,36	€ 261,41	€ 293,91	€ 327,50	€ 393,62	€ 410,52
	Infrastrutture e Trasporti	€ 158,27	€ 178,30	€ 203,69	€ 232,69	€ 269,84	€ 317,64	€ 379,27	€ 480,78	€ 530,87
Agenzie	INL	€ 152,85	€ 170,48	€ 187,20	€ 206,94	€ 231,06	€ 259,34	€ 280,87	€ 362,80	€ 387,17
	ANPAL	€ 152,85	€ 170,48	€ 187,20	€ 206,94	€ 231,06	€ 259,34	€ 280,87	€ 362,80	€ 387,17
	AICS	€ 308,12	€ 309,56	€ 340,27	€ 371,51	€ 432,74	€ 464,18	€ 526,65	€ 530,03	€ 530,54

Indennità di Amministrazione Agenzie Fiscali

		Entrate	Dogane e Monopoli
Ispettore generale r.e.		€ 917,57	€ 1.632,02
Direttore divisione r.e.		€ 808,47	€ 1.473,47
Area Terza	F6	€ 662,43	€ 985,06
	F5	€ 660,31	€ 982,80
	F4	€ 633,64	€ 956,15
	F3	€ 573,81	€ 826,83
	F2	€ 529,48	€ 738,39
	F1	€ 505,13	€ 713,90
Area Seconda	F6	€ 466,06	€ 642,38
	F5	€ 463,73	€ 639,91
	F4	€ 461,29	€ 637,63
	F3	€ 443,73	€ 620,03
	F2	€ 383,91	€ 552,86
	F1	€ 345,03	€ 504,67
Area Prima	F2	€ 318,80	€ 463,69
	F1	€ 303,65	€ 448,34

Indennità di Ente – Enti Pubblici non economici

Area C	C5	€ 182,58
	C4	€ 182,58
	C3	€ 182,58
	C2	€ 182,58
	C1	€ 182,58
Area B	B3	€ 154,14
	B2	€ 154,14
	B1	€ 154,14
Area A	A3	€ 114,18
	A2	€ 114,18
	A1	€ 114,18

Clausole speciali artt. da 87 a 92 – Norme contrattuali richiamate

Articolo 87 – Clausole speciali per i Ministeri

CCNL 14/9/2007

Art. 31: Indennità di amministrazione

1. Al fine di eliminare differenze tra le indennità corrisposte al personale in servizio presso la medesima amministrazione, con decorrenza 31.12.2007, al personale del Ministero dei Trasporti, già dipendente dell'ex Ministero della Marina Mercantile ed ex Aviazione civile compete l'indennità nella misura spettante al restante personale. Per tale finalità sono utilizzate e, conseguentemente, stornate in via definitiva dal fondo unico sino a concorrenza dell'importo occorrente, le risorse di cui all'art. 8, comma 3 della legge n. 88 del 16 marzo 2001.
2. Per le medesime finalità di cui al comma 1 e con la stessa decorrenza, al personale del Ministero delle Infrastrutture già dipendente dall'ex Ministero dei lavori pubblici è corrisposta l'indennità di amministrazione nelle misure spettanti al personale della ex-Motorizzazione civile. Per tale finalità sono utilizzate e, conseguentemente, stornate in via definitiva dal fondo unico sino a concorrenza dell'importo occorrente, le risorse di cui all'art. 1, comma 551, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006.
3. A decorrere dal 31.12.2007, e a valere sulle risorse di cui alla legge n. 239 del 23 agosto 2004, art. 1, comma 116, a tutto il personale del Ministero dello sviluppo economico è corrisposta l'indennità di amministrazione negli importi previsti per il personale del Ministero dell'Economia e Finanze. Sono conseguentemente riassorbiti, fino a concorrenza del valore della nuova indennità, eventuali trattamenti economici già riconosciuti con finalità perequative al di fuori della contrattazione collettiva nazionale.
4. Al fine di ridurre le differenze esistenti tra i valori dell'indennità di amministrazione presenti nel comparto, per i Ministeri indicati nella tabella F il valore dell'indennità di amministrazione è rideterminato nelle misure e con la decorrenza ivi indicata.
5. Al personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze appartenente al Dipartimento per le politiche fiscali, ad eccezione di quello in servizio nelle Commissioni tributarie, a decorrere dal 31.12.2007 viene erogata l'indennità di amministrazione prevista per il Ministero dell'Economia e delle Finanze come rideterminata nella tabella F. Per il personale interessato dal presente comma appartenente al ruolo ad esaurimento di cui all'art. 69 del d. lgs. n. 165 del 2001, qualifica di "Ispettore generale", eventuali maggiori importi percepiti a titolo di indennità di amministrazione rispetto a quanto indicato nella tabella F vengono mantenuti come assegno personale non riassorbibile, che conserva le stesse caratteristiche dell'indennità di amministrazione.
6. Al Ministero della Difesa le misure differenziate dell'indennità di amministrazione denominate "Misura base", "Area operativa" e "Area industriale" vengono sostituite, a decorrere dal 31.12.2007, da un'unica indennità di amministrazione, il cui importo è rideterminato nelle misure indicate nella tabella F. Resta fermo quanto previsto per il personale della giustizia militare che continua a percepire l'indennità di amministrazione prevista per il Ministero della Giustizia.
7. Le risorse occorrenti per la copertura degli oneri collegati agli incrementi di cui ai commi 4, 5 e 6 sono prelevate dalle quote di risorse storiche del Fondo unico di amministrazione che, conseguentemente, si riduce in via definitiva del corrispondente ammontare.

Art. 33: Indennità di bilinguismo

1. Ai sensi dell'art. 70, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i dipendenti del Comparto dei ministeri della provincia autonoma di Bolzano e quelli operanti presso gli uffici statali della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità vigenti.
2. A decorrere dal 31.12.2007 la misura economica dell'indennità di bilinguismo è rideterminata come da allegata tabella G che riporta gli incrementi degli importi mensili, per dodici mensilità, riferiti ai singoli attestati di conoscenza delle lingue italiana e tedesca.
3. Per i dipendenti del comparto dei ministeri operanti nella Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

CCNL 16 febbraio 1999

Art. 30: Lavoro Straordinario

1. Prima della loro ripartizione ed assegnazione nelle singole amministrazioni, le risorse complessive

destinate ai compensi per il lavoro straordinario sono ridotte, dall'1/1/1999, del 5%. Tale disponibilità andrà ad alimentare, proporzionalmente al numero degli addetti, il fondo unico di ciascuna amministrazione.

2. La restante somma è ripartita per singola amministrazione in base alle vigenti disposizioni. All'atto della costituzione del fondo unico di ciascuna amministrazione di cui al punto 3, il 30% delle risorse confluisce in detto fondo. Il restante 65% delle risorse sarà utilizzato per finanziare il lavoro straordinario e festivo effettivamente prestato.

3. Le risorse relative alle ore di straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo, limitatamente all'anno di riferimento in cui si è verificato l'avanzo, confluiscono nel fondo unico di amministrazione.

CCNL 12/6/2003

Art. 20: Stipendio Tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché di una anticipazione del differenziale tra inflazione reale e programmata determinatosi nell'anno 2002.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2, comma 2, del CCNL del 21 febbraio 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A, alle scadenze ivi previste.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella A allegata al CCNL del 16 maggio 2001, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella B.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6, del presente CCNL.

Art. 21: Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui agli artt. 13, comma 4 e 15, comma 7 del presente CCNL, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 20 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2002-2003. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 20, comma 3 del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

Art. 22: Indennità di Amministrazione

1. Allo scopo di favorire il procedimento di perequazione delle retribuzioni complessivamente spettanti al personale del comparto, le misure attualmente vigenti dell'indennità d'amministrazione sono incrementate degli importi e con la decorrenza indicati nelle Tabelle C e D.

2. Nei casi di assegnazione temporanea presso altra amministrazione del medesimo comparto, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 16 maggio 2001, al personale viene corrisposta l'indennità del comma 1, nella misura spettante presso l'amministrazione di destinazione.

CCNL 21/2/2001

Art. 3: Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi stipendiali di cui all'art. 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza del personale cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 2000- 2001, alle scadenze e negli importi ivi previsti. Agli effetti delle indennità di licenziamento, di buonuscita o del trattamento di fine rapporto si considerano soltanto gli

scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

Gli incrementi stipendiali hanno effetto, inoltre, sugli altri istituti indicati all' art. 29 del CCNL.

CCNL integrativo del CCNL del 16-2-1999 (16/05/2001)

Art. 17: (Clausole speciali)

12. L'art. 3, comma 1 del CCNL relativo al II biennio economico 2000 – 2001, è integrato con il seguente comma:

“2. A decorrere dall'1.1.2000 l'indennità di amministrazione prevista dall'art. 33 del CCNL del 16 febbraio 1999 è considerata utile agli effetti del comma 1 secondo periodo”.

CCNL normativo 1994 – 1997 economico 1994 – 1995 (16/05/1995)

Art. 17: Festività

1. Sono considerati giorni festivi le Domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di Domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.

3. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n.516 e dell'8 marzo 1989, n.101. Le ore lavorative non prestate il Sabato sono recuperate la Domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

Articolo 88 – Clausole speciali per le Agenzie

CCNL 10/4/2008

Art. 13: Indennità di amministrazione

1. L'indennità di cui all'art. 6 del CCNL dell'8 giugno 2006, a decorrere dal 31.12.2006, è riparametrata come da allegata Tabella D.

2. L'indennità di cui al comma 1 è incrementata, con decorrenza 1.1.2007, nelle misure indicate nella Tabella E.

Art. 14: Indennità di bilinguismo

1. Ai sensi dell'art. 70, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, l'indennità di cui all'art. 89 del CCNL del 28 maggio 2004, per il personale delle Agenzie fiscali della provincia autonoma di Bolzano e quello operante presso gli uffici delle Agenzie della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata con le modalità ed i criteri vigenti ed è incrementata nelle misure e con le decorrenze indicate nella Tabella F.

2. Per i dipendenti delle Agenzie della regione Valle d'Aosta, l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1. Per quanto attiene alle modalità di accertamento della conoscenza della lingua francese, continua ad essere applicato quanto previsto dal DPCM del 30 maggio del 1988, n. 287 e successive modificazioni ed integrazioni.

CCNL 28 maggio 2004

Art. 45 Festività

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera.

2. La festività del Santo Patrono, ove non goduta per esigenze di servizio, viene recuperata secondo le modalità previste dalla legge n. 937/77 per le festività soppresse, previa concertazione di cui all'art. 6 (Sistema di partecipazione),

3. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.

4. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della

flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n. 516 e dell'8 marzo 1989, n.101. Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni, anche in modo frazionato in misura non inferiore alle due ore giornaliere.

Art. 79 Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1, della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5% del monte salari 2001.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2, comma 2, del CCNL del 21 febbraio 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella C, alle scadenze ivi previste.

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

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella D.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6, del presente CCNL.

Art. 81 Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui agli artt. 67, comma 4 e 70, comma 7 (codice disciplinare e sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del presente CCNL, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 79 (stipendio tabellare) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2002-2003. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 79 (stipendio tabellare) comma 3 del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

Art. 84 Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il Fondo Unico di Amministrazione di cui all'art. 31 del CCNL del comparto Ministeri, sottoscritto il 16 febbraio 1999, è sostituito dal Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività nel quale confluiscono le seguenti risorse:

- gli importi di cui agli stanziamenti dell'art. 31, comma 1, alinea primo, nono e decimo del CCNL del Comparto Ministeri, sottoscritto il 16/2/1999, come integrato dall' art. 6, comma 1, ultimo alinea del CCNL del 21/2/2001, ivi comprese le quote già stanziati dei compensi per lavoro straordinario previste dall'art. 30 del CCNL del 16/2/1999 e dagli artt. 5 e 6, comma 2, del CCNL del 21/2/2001;

2. Il Fondo è altresì alimentato dal 1° gennaio 2002 da:

- i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;

- le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale, quali ad esempio le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni;
- le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
- i trattamenti economici che recano incrementi al personale sulla base di disposizioni, di leggi, regolamenti o atti amministrativi generali;
- risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;
- i risparmi derivanti dalla riduzione di personale in applicazione dell'art. 20, comma 1, lett. G), punto 20/ter della legge 488/99;

3. Con decorrenza dall'1.1.2003 il fondo è alimentato di € 12,45 pro-capite mensili per tredici mesi.

4. Confluiscono altresì nel fondo gli importi relativi all'indennità di Agenzia del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni nonché le risorse del Fondo già utilizzate per finanziare gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area ai sensi dell'art. 82 (sviluppo economico) e le posizioni organizzative, limitatamente alla misura minima di cui all'art. 28, comma 1, riassegnate dai capitoli degli stipendi dell' Agenzia al Fondo stesso dalla data del passaggio di area o di cessazione dal servizio, a qualsiasi titolo avvenuta, del personale che ne ha usufruito;

5. Con decorrenza 1.1.2003 il Fondo è ulteriormente incrementato, dalle risorse di cui all'art. 59, comma 4, lettera c), del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi della gestione.

CCNL 10/4/2008

Art. 10: Disciplina di raccordo per il passaggio del personale dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato al comparto delle Agenzie Fiscali.

1. Al personale dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato si applica, a decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL, la disciplina contrattuale del comparto delle Agenzie Fiscali con le seguenti precisazioni:

a. il personale è collocato nelle aree e nelle fasce economiche del vigente sistema di classificazione del comparto Agenzie Fiscali secondo le indicazioni contenute nella Tabella A di trasposizione allegata al presente contratto;

b. in via eccezionale ed in prima applicazione del presente contratto, al fine di favorire i processi di riorganizzazione dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato, la contrattazione integrativa potrà promuovere iniziative di riqualificazione professionale intese ad agevolare i passaggi del personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto dalla Prima alla Seconda Area. All'onere derivante da detti passaggi si farà fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del fondo di cui all'art. 17, comma 1, lett. c) (Disciplina di raccordo di parte economica);

c. con riferimento all'istituto delle ferie le norme di miglior favore vigenti continuano ad applicarsi al solo personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL.

Art. 17: Disciplina di raccordo di parte economica per il passaggio del personale dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato al comparto delle Agenzie Fiscali

1. Al personale dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato si applica, a decorrere dall'entrata in

vigore del presente CCNL, la disciplina contrattuale del comparto delle Agenzie Fiscali con le seguenti precisazioni:

a. al personale viene attribuito il trattamento tabellare previsto per il restante personale del comparto delle Agenzie Fiscali. L'eventuale differenza tra il trattamento tabellare in godimento al 31/12/2005 e quello alla stessa data indicato dalla Tabella C è conservato quale assegno personale non riassorbibile. Tale assegno ad personam conserva la natura giuridica di trattamento stipendiale fondamentale;

b. al fine di assicurare un assetto omogeneo della struttura della retribuzione dei dipendenti del comparto, l'indennità aziendale di cui all'art. 35 del CCNL del 26 maggio 2004 corrisposta al personale dell'Amministrazione dei Monopoli, con decorrenza 31 dicembre 2006 viene denominata "indennità di amministrazione", anche in considerazione del fatto la stessa ha natura, modalità di corresponsione ed effetti identici all'indennità di amministrazione prevista per il personale delle Agenzie fiscali, ai sensi dell'art. 6 del CCNL dell'8 giugno 2006, ferme restando le misure economiche indicate nelle Tabelle D e E;

c. sono confermate le risorse storiche stabilmente acquisite al fondo generale per l'erogazione del trattamento accessorio di cui all'art. 65, comma 1, lett. A) del CCNL del comparto delle Amministrazioni dello Stato ad Ordinamento autonomo sottoscritto in data 24 maggio 2000 e successive integrazioni. A seguito del passaggio al comparto Agenzie Fiscali, le predette risorse concorrono alla formazione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 84 del CCNL del 28 maggio 2004 e ad esse si applica la disciplina relativa alla costituzione ed agli utilizzi del predetto fondo.

Articolo 89 – Clausole speciali per gli Enti Pubblici non Economici
CCNL normativo 2006 – 2009 economico 2006 – 2007 (01/10/2007)

Art. 34: Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 33 hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulle indennità corrisposte in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 16, comma 6 e dell'art. 18, comma 7 del CCNL del 9 ottobre 2003, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 33 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 23, comma 3 del CCNL del 9 ottobre 2003.

4. A decorrere dall'1/1/2007 la percentuale di cui all'art. 6, comma 1 del CCNL 8 maggio 2006 - relativa alla quota di indennità integrativa speciale già conglobata nello stipendio tabellare, utile ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità - è elevata al 100%.

Art. 35: Indennità di ente

1. L'indennità di ente di cui all'art. 4 del CCNL dell'8 maggio 2006 è incrementata degli importi mensili lordi indicati nell'allegata tabella D, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi mensili lordi dell'indennità di ente, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure indicate nella medesima tabella D.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL del 29 luglio 1999, a decorrere dal 31/12/2007 l'indennità di ente è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 del citato art. 4.

4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine

rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, dal 31/12/2007. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.

Art. 36: Integrazione alla disciplina dei fondi per i trattamenti accessori

1. Con decorrenza 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle aree, determinato ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL del 9 ottobre 2003 e dell'art. 5, comma 1 del CCNL del 8 maggio 2006, è incrementato di un importo pari allo 0,10% del monte salari 31/12/2005 relativo al personale destinatario del predetto fondo, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 38. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza è pari allo 0,16%.

2. Con decorrenza 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, per le medesime finalità di cui al comma 1, il fondo per i trattamenti accessori del personale delle qualifiche ad esaurimento, determinato ai sensi dell'art. 25, comma 3 del CCNL del 9 ottobre 2003 e dell'art. 5, comma 2 del CCNL del 8 maggio 2006, è incrementato di un importo pari allo 0,10% del monte salari 31/12/2005 relativo al personale destinatario del predetto fondo, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'art. 38. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,16%.

3. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del CCNL del 14 marzo 2001, in base al quale tutte le decisioni e le iniziative di attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale, ad eccezione dei passaggi da un'area all'altra, sono finanziati esclusivamente dalle risorse del fondo per i trattamenti accessori di ente. In tal senso, la contrattazione collettiva integrativa di livello nazionale o di sede unica individua, nell'ambito dello stesso fondo, le risorse da destinare al finanziamento degli sviluppi economici di cui all'art. 12. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il fondo viene ridotto delle somme corrispondenti. Dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area del dipendente, viene riassegnato al fondo il differenziale tra il livello retributivo posseduto ed il livello iniziale dell'area di appartenenza. Tale previsione opera anche nei confronti del personale a cui siano state conferite mansioni superiori ai sensi dell'art. 9, limitatamente al periodo di conferimento delle stesse.

4. Ai fini della costituzione dei fondi di cui al presente articolo, gli enti tengono conto di quanto previsto dall'art. 35, comma 4.

Art. 37: Indennità guardaparco

1. A decorrere dal 31/12/2007 e a valere dall'1/1/2008, i valori dell'indennità guardaparco di cui all'art. 31 del CCNL del 14 febbraio 2001 sono rideterminati negli importi mensili lordi di cui all'allegata tabella E.

CCNL normativo 2002 – 2005 economico 2002 – 2003 (09/10/2003)

Art. 22: Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002–2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (Finanziaria 2003), pari allo 0,5%.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2 comma 2 del CCNL del 14 marzo 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A, alle scadenze ivi previste.

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

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella B.

Art. 23: Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 22 sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute

previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 22 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 22, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione INPDAP).

4. Ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità, di cui all'art.13 della legge n. 70/1975, e successive modificazioni ed integrazioni, la quota dello stipendio tabellare corrispondente al valore dell'indennità integrativa speciale conglobata (ai sensi dell'art. 22, comma 3) viene valutata nella misura del 70%.

Art. 25: Integrazione alla disciplina sui fondi per i trattamenti accessori

1. Sono confermate, con le modifiche di cui al presente articolo, le disposizioni previste dagli artt. 31 e 44 del CCNL del 16 febbraio 1999 - come integrate dall'art. 4, commi 3 e 6 del CCNL del 14 marzo 2001 - in ordine alle modalità e ai criteri per la quantificazione delle risorse del fondo per i trattamenti accessori per il personale delle aree e del fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88 del 1989.

2. Il fondo per i trattamenti accessori per il personale delle aree di cui all'art. 31 del CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni di cui all'art. 4 del CCNL del 14 marzo 2001, è ulteriormente incrementato di un importo pari a € 10,70 pro-capite per tredici mensilità con decorrenza 1° gennaio 2003. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto importo pro-capite è stabilito in € 15,90, con le medesime decorrenze.

3. Il fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento ex art. 15 della legge n. 88 del 1989, di cui all'art. 44 del CCNL del 16 febbraio 1999, con le integrazioni di cui all'art. 4 del CCNL del 14 marzo 2001, è ulteriormente incrementato di un importo pari a € 10,70 pro-capite per tredici mensilità, con decorrenza 1° gennaio 2003. Per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989, il predetto importo pro-capite è stabilito in € 15,90, con le medesime decorrenze.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2003, al termine di ogni esercizio finanziario, le risorse destinate al pagamento dei trattamenti accessori del personale di cui al comma 3, cessato dal servizio a qualunque titolo, confluiscono nel fondo di cui al comma 2, per gli utilizzi previsti in sede di contrattazione integrativa. Per gli esercizi successivi, il valore di incremento del fondo è rapportato ad anno intero.

5. Al fine di favorire i processi di riorganizzazione, da cui possa derivare una ridefinizione dei posti di funzione per il personale dell'area A, la contrattazione integrativa di ente, in via eccezionale e per una sola volta nell'arco della vigenza del presente CCNL, può promuovere iniziative di riqualificazione professionale, intese alla ricollocazione del personale in servizio nell'area A, alla data del 31° dicembre 2002, verso la posizione iniziale dell'area B. All'onere derivante dalla ricollocazione del personale, si fa fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del fondo di cui al comma 2.

6. In sede di contrattazione integrativa di ente, ai lavoratori addetti a prestazioni caratterizzate da turni a ciclo continuo, per un periodo non inferiore a 15 anni, i quali siano stati dichiarati, a seguito di accertamenti sanitari, permanentemente inidonei allo svolgimento di tali prestazioni, può essere attribuita una indennità mensile di importo non superiore alla media mensile dei compensi per turno percepiti nell'ultimo semestre, secondo la disciplina di cui all'art. 16, comma 6 del CCNL del 14 febbraio 2001. Le relative risorse sono a carico del fondo di cui al comma 2.

Art. 26: Istituzione e disciplina dell'indennità di ente

1. E' istituita l'indennità di ente per il personale delle aree A, B, C e per il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge n. 88/1989.

2. L'indennità di ente ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità.

3. L'indennità di ente è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità. L'istituzione dell'indennità di ente non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n.335/1995 (personale con pensione INPDAP).

4. L'indennità di ente viene corrisposta come di seguito indicato:

a) con decorrenza dal 1/1/2002, nelle misure indicate nella colonna 1 della tabella C allegata al presente CCNL;

b) con decorrenza dal 1/1/2003, le misure di cui alla lett. a) sono incrementate degli importi previsti dalla colonna 2 della medesima tabella C;

c) con la stessa decorrenza dell'1/1/2003, l'importo dell'indennità di ente è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della medesima tabella C, i quali riassorbono anche le misure così come rideterminate ai sensi delle lettere a) e b).

5. Per il conseguimento dei valori previsti dalla lett. c) del comma 4, a copertura degli ulteriori incrementi evidenziati nella colonna 3 della tabella C allegata al presente CCNL, sono prelevate risorse dei fondi per i trattamenti accessori del personale di cui all'art. 25, commi 2 e 3, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità. L'indennità riassorbe le anticipazioni mensili della produttività, secondo la disciplina prevista nei contratti integrativi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte. All'atto della cessazione dal servizio del personale, la quota di indennità di ente prelevata dai fondi ai sensi del presente comma ritorna nella disponibilità dei fondi stessi.

CCNL ad integrazione del CCNL del 16-2-1999 (14/02/2001)

Art. 27: Benefici di natura assistenziale e sociale

1. Gli Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti:

a) sussidi;

b) borse di studio,

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti;

e) interventi derivanti dall'applicazione dell'art. 46 del CCNL 6 luglio 1995, assicurando anche la permanenza degli enti interessati ai processi descritti nell'art. 1, comma 4, del CCNL 16/02/99;

f) mutui edilizi.

2. L'onere complessivo a carico del bilancio degli Enti per la concessione dei benefici previsti dal punto a) al punto e) del comma 1 non può superare un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

Art. 39: Bilinguismo

1. Al personale degli uffici della provincia di Bolzano e degli uffici della provincia di Trento aventi competenza regionale nonché delle altre regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige. Per il personale in servizio nella Regione Valle d'Aosta trovano applicazione le misure e le modalità definite dalla stessa regione.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

CCNL ad integrazione del CCNL del 16-2-1999 (14/02/2001)

Art. 42: Disposizioni particolari

1. Nell'articolo 7 comma 1 del CCNL 01/07/1996, relativo al biennio economico 1996-97, il richiamo alla "retribuzione prevista dall'art. 32 del predetto CCNL, con esclusione di quanto previsto alla lettera b), punti 1 e 3", deve intendersi sostituita con l'espressione "retribuzione di cui all'art. 28 del CCNL del 16/02/1999, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turni".

2. Nell'art. 21, comma 7, lett. a) del CCNL del 06/07/1995, l'espressione "a norma dell'art. 32 comma 1 fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario" deve intendersi sostituita con l'espressione "a norma dell'art. 28, comma 1 del CCNL 16/02/1999, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e turni".

3. I lavoratori assunti con contratti a termine hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

CCNL economico 2000 – 2001 (14/03/2001)

Art. 4 :Finanziamento dei Fondi per i trattamenti accessori del personale

1. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 19, ultimo periodo della legge n. 488 del 1999, in base al quale tutte le decisioni e le iniziative di attuazione del nuovo ordinamento professionale, ad eccezione dei passaggi da un'area funzionale all'altra, sono finanziati esclusivamente dalle risorse dei fondi unici di ente e in ogni caso da quelle destinate alla contrattazione integrativa. In tal senso la contrattazione collettiva integrativa individua, nell'ambito del fondo unico di ente, le risorse da destinare sia al finanziamento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna Area ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. b) del CCNL del 16.2.1999, nonché degli sviluppi economici di cui all'art. 16 del medesimo contratto. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il Fondo viene ridotto delle somme corrispondenti, le quali sono riassegnate al Fondo stesso dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di Area dei dipendenti che ne hanno usufruito.

2. Per l'anno 2000 è confermata la disciplina del CCNL del 16.2.1999 per la costituzione dei seguenti Fondi, fatte salve le integrazioni specificate nel comma 8: a) il Fondo unico di ente per i trattamenti accessori per il personale ricompreso nelle Aree A, B e C, costituito secondo la disciplina dell'art. 31; b) il Fondo dell'Area dei professionisti, costituito secondo la disciplina dell'art. 42; c) il Fondo dell'Area medica, costituito secondo la disciplina dell'art. 43; d) il Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento costituito secondo la disciplina dell'art. 44.

3. Al fine di assicurare lo sviluppo della contrattazione integrativa e di finanziare l'incremento della produttività collettiva e individuale, il miglioramento qualitativo delle prestazioni e dei risultati e l'innalzamento della qualificazione professionale, e nel rispetto della disciplina del comma 7, al Fondo unico di ente di cui al comma 2, lett. a), sono destinate, a valere dall'anno 2001, le seguenti ulteriori risorse economiche:

a) un importo pari allo 0,57% del monte salari dell'anno 1999 del personale ricompreso nelle Aree A, B e C;

b) le economie derivanti dalla riduzione di personale, in applicazione dell'art. 20, comma 1, punto 20-ter, della legge n. 488 del 1999; la relativa verifica deve essere effettuata in modo da garantire che le economie siano definitivamente acquisite in bilancio;

c) le risorse derivanti dall'utilizzo dei risparmi della retribuzione individuale di anzianità, comprese le eventuali maggiorazioni, fruita dal personale ricompreso nelle Aree A, B e C, comunque cessato dal servizio a decorrere dall'1.1.2000. A decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al Fondo, in via permanente, l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato, valutato su base annua; per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto, viene accantonato, per l'utilizzo nell'esercizio successivo, un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

- d) le risorse di cui al comma 1, recuperate a seguito del passaggio di Area o di cessazione dal servizio a qualsiasi causa;
- e) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, nel rispetto dei vincoli di bilancio degli enti; per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata fino alla misura dell'1,5%.
4. Per le finalità di cui alla prima parte del comma 3 e nel rispetto della disciplina prevista dal comma 7, le risorse del Fondo dell'Area dei professionisti, di cui al comma 2, lett. b), sono incrementate delle seguenti ulteriori disponibilità:
- a) un importo pari all'1,29% del monte salari dell'anno 1999 del personale dell'Area dei professionisti;
- b) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 di cui alla lettera a), nel rispetto dei vincoli di bilancio degli enti; per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata fino alla misura dell'1,5%.
5. Per le finalità di cui alla prima parte del comma 3 e nel rispetto della disciplina prevista dal comma 7, le risorse del Fondo dell'Area medica, di cui al comma 2, lett. c), sono incrementate delle seguenti ulteriori disponibilità:
- a) un importo pari all'1,29% del monte salari dell'anno 1999 del personale dell'Area medica;
- b) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 di cui alla lettera a), nel rispetto dei vincoli di bilancio degli enti; per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata fino alla misura dell'1,5%.
6. Per le finalità di cui alla prima parte del comma 3 e nel rispetto della disciplina prevista dal comma 7, le risorse del Fondo per i trattamenti accessori per il personale delle qualifiche ad esaurimento, di cui al comma 2, lett. d), sono incrementate delle seguenti ulteriori disponibilità:
- a) un importo pari allo 0,57% del monte salari dell'anno 1999 del personale delle qualifiche ad esaurimento;
- b) di una somma di pari importo della retribuzione individuale di anzianità, comprese eventuali maggiorazioni, maturata dal personale comunque cessato dal servizio a decorrere dal 1.1.2000; l'importo è determinato in ragione di annualità ed è comprensivo della quota di tredicesima mensilità; per il primo anno di cessazione dal servizio per la quantificazione delle risorse si prendono a riferimento le quote di mensilità non erogate;
- c) un importo non superiore all'1% del monte salari dell'anno 1999 di cui alla lettera a), nel rispetto dei vincoli di bilancio degli enti; per gli enti non destinatari della legge n. 88 del 1989 la predetta percentuale è elevata all'1,5%. La contrattazione integrativa a livello nazionale potrà valutare la disponibilità complessiva e le condizioni di utilizzo del Fondo al fine di ipotizzare una diversa e più equilibrata distribuzione delle risorse anche per la integrazione degli altri Fondi di cui alle lettere a), b) e c) del comma 2, salvaguardando le quote già conferite al personale in servizio in base alle disposizioni contrattuali vigenti.
7. Le risorse economiche destinate al finanziamento delle voci della retribuzione accessoria sono prioritariamente destinate ad incentivare i risultati, la qualità delle prestazioni, la valorizzazione di posizioni particolari per responsabilità o per gravosità. Le conseguenti verifiche vengono effettuate ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL del 16.2.1999.
8. Le risorse destinate alla produttività collettiva ai sensi dell'art. 32, comma 2, primo alinea, dell'art. 42, comma 3 e dell'art. 43, comma 3 del CCNL del 16.2.1999, sono incrementate, per il periodo luglio-dicembre 2000, degli importi derivanti dal calcolo delle seguenti percentuali applicate al monte salari dell'anno 1999: a) 0,36% per il personale delle Aree A, B e C e delle qualifiche ad esaurimento; b) 0,80%, per i professionisti e per il personale medico. Le nuove disponibilità sono corrisposte secondo le regole e i tempi definiti dalla contrattazione integrativa.
9. Una quota pari al 50% dell'importo derivante dalla applicazione delle percentuali indicate nel comma 8 integra, dall'1.7.2000, l'importo corrisposto a titolo di anticipazione mensile della produttività secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

10. Le risorse dei Fondi indicati nei commi 3, 4, 5 e 6 possono essere adeguate, nell'ambito della capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione – adottati dai singoli Enti – finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.

CCNL economico 2008 – 2009 (18/02/2009)

Art. 6: Indennità di Ente

1. L'indennità di Ente di cui all'art. 35 del CCNL dell'1 ottobre 2007 è ulteriormente incrementata degli importi mensili lordi indicati nell'allegata tabella C, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi mensili lordi dell'indennità di Ente, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure indicate nella medesima tabella C.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, a decorrere dal 31/12/2007 l'indennità di Ente è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 del citato art. 4.

4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di Ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, dal 31/12/2007. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.

CCNL economico 1996 – 1997 (01/07/1996)

Art. 7 Retribuzione spettante nei casi di assenze obbligatorie e di permessi o distacchi sindacali

1. Per gli effetti di cui all'art. 48, comma 1, secondo alinea, del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995, nei casi di assenze obbligatorie previste per legge e di distacco sindacale secondo la disciplina vigente, al personale interessato compete la retribuzione prevista dall'art. 32 del predetto CCNL, con esclusione di quanto previsto alla lettera B, punti 1 e 3 e delle quote di salario accessorio dirette a remunerare particolari e non generalizzabili condizioni di lavoro comportanti maggiori disagi.

Articolo 90 – Clausole speciali per ENAC

CCNL normativo 1998 - 2001 economico 1998 - 1999 personale ENAC (19/12/2001)

Art. 61 - Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale dell'ENAC appartenente all'area tecnica, economica ed amministrativa ed all'area operativa si compone delle seguenti voci:

- a) trattamento economico tabellare iniziale;
- b) incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria;
- c) indennità integrativa speciale;
- d) tredicesima mensilità;
- e) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- f) indennità di posizione connessa agli incarichi di elevata responsabilità;
- g) indennità di ente per il personale dell'area tecnica, economica e amministrativa e per il personale dell'area operativa;
- h) indennità professionale per il personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa;
- i) indennità professionale per il personale dell'area operativa;
- j) indennità aeronautica per gli ispettori di volo;
- k) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;
- l) compensi incentivanti ed altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto, ove spettanti.

2. Per il personale dell'area dei professionisti si applicano gli articoli 87 e seguenti.
3. Al personale è corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi delle disposizioni vigenti.
4. La retribuzione giornaliera si determina dividendo quella mensile per 22; la retribuzione oraria si determina dividendo quella mensile per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 47, il divisore per la retribuzione mensile è fissato in 21 ed il valore della retribuzione oraria è fissato in 151.
5. Al personale viene corrisposta, nella prima decade di dicembre, una tredicesima mensilità, costituita dalle voci della retribuzione di cui alle lettere a), b), c), e) del comma 1 spettanti nel mese di dicembre.
6. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità maturata; la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni viene considerata mese intero; la frazione inferiore viene trascurata.
7. La tredicesima non spetta per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.
8. La retribuzione deve essere corrisposta entro il 25 di ogni mese.

Art. 65 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse di cui all'art. 64 sono prioritariamente destinate ad incentivare i risultati, la qualità delle prestazioni, la valorizzazione di posizioni particolari per responsabilità o per gravosità.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art.61 sono utilizzate per:
 - a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie secondo la disciplina dell'art.53 ed utilizzando le risorse aventi carattere di certezza e continuità; resta comunque acquisito al fondo di cui all'art.64, per le finalità di cui alla presente lettera, il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio o che transitano nella categoria superiore;
 - b) corrispondere la retribuzione di posizione al personale cui siano stati conferiti incarichi di elevata responsabilità secondo la disciplina dell'art. 56;
 - c) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, secondo quanto previsto dall'art. 66;
 - d) corrispondere le indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina definita in sede di contrattazione integrativa;
 - e) corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, disagi o rischi particolarmente rilevanti, secondo i criteri e le condizioni stabiliti in sede di contrattazione integrativa;
 - f) compensare le prestazioni di lavoro straordinario secondo la disciplina dell'art.44;
 - g) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, anche correlate all'affidamento di responsabilità di procedimenti complessi o interdisciplinari, secondo la disciplina definita in sede di contrattazione integrativa e per il periodo di effettivo espletamento delle relative funzioni;
 - h) corrispondere la indennità di ente al personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa e dell'area operativa nelle misure mensili lorde per dodici mensilità indicate nell'allegata tabella 9 ; limitatamente al personale ex-RAI ed ex ENGA, la corresponsione della predetta indennità avviene con decorrenza retroattiva a partire dal gennaio 2000;
 - i) corrispondere l'indennità professionale al personale dell'area tecnica economica e amministrativa nella percentuale del 12% dello stipendio tabellare e della indennità integrativa speciale, con decorrenza dicembre 1999;
 - j) corrispondere l'indennità professionale al personale dell'area operativa di cui all'art. 60 nella percentuale del 24% dello stipendio tabellare e della indennità integrativa speciale, con decorrenza dicembre 1999;
 - k) corrispondere un compenso accessorio una tantum, avente carattere di specialità, a fini di perequazione

retributiva e diretto a valorizzare e incentivare le professionalità dell'area tecnica, economica ed amministrativa e dell'area operativa, nelle misure lorde stabilite, per ciascuna categoria e posizione giuridica, nell'allegata tabella 10 ; il 50% del predetto compenso viene erogato entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto ed il restante 50% entro dicembre 2001; esso assorbe i maggiori trattamenti economici per i turni e per gli altri compensi accessori commisurati al trattamento tabellare, fino al 31/12/1999, derivanti dagli incrementi stipendiali di cui all'art. 62; per la disciplina dello straordinario vale invece la decorrenza di cui all'art. 44, comma 8;

l) corrispondere una specifica indennità aeronautica agli ispettori di volo nelle misure e secondo i criteri e le modalità stabiliti per l'indennità aeronautica dei professionisti di cui all'art. 84 CCNL 14/7/1997 delle specifiche tipologie professionali;

m) corrispondere l'indennità di mansione ai centralinisti telefonici non vedenti di cui all'art. 47 del CCNL RAI 14/07/97 personale non dirigente;

n) corrispondere l'indennità di bilinguismo al personale in servizio nelle regioni e province autonome in cui vige istituzionalmente, secondo la disciplina di cui all'art. 74.bis;

o) corrispondere l'indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica di cui all'art. 93.

3. Le risorse di cui all'art.64 non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

4. Le risorse destinate ai compensi di cui alle lettere d) ed f) del precedente comma 2 sono definite tenendo conto della pianificazione delle attività, a cui è correlata l'attribuzione dei relativi compensi, effettuata a inizio anno dalle competenti strutture dell'Ente.

5. In sede di prima applicazione della disciplina sulle progressioni economiche di cui all'art. 53, entro un mese dalla sottoscrizione del presente contratto, la contrattazione integrativa, anche in deroga al periodo di cui allo stesso art. 53 comma 3, attiva le procedure e le relative decorrenze economiche, anche retroattive, per il passaggio del personale della categoria C posizione economica C3 alla successiva posizione economica C4. Le relative risorse sono prelevate dal fondo di cui all'art. 64, nei limiti delle disponibilità derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 dello stesso articolo.

CCNL normativo 2002 - 2005 economico 2002 – 2003 personale ENAC (19/02/2007)

Art. 28 - Integrazione alla disciplina delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

1. Sono confermate, con le modifiche di cui al presente articolo, le disposizioni previste dagli artt. 64 e 65 del CCNL del 19/12/2001 (quadriennio 1998-2001) come integrate dall'art. 4 CCNL del 18 febbraio 2002 (biennio 2000-2001) in ordine alle modalità e ai criteri per la quantificazione e l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono incrementate, a decorrere dal 1/1/2003, di un importo pari allo 0,57% del monte salari annuo relativo al personale in servizio al 31/12/2001, esclusa la dirigenza ed i professionisti. Ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. a) del CCNL 19/12/2001, i criteri riparto dei predetti incrementi sono definiti in una specifica sede di contrattazione integrativa.

3. Ai fini della valutazione delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale, ai sensi dell'art. 64, comma 3 del CCNL del 19/12/2001 (quadriennio 1998-2001), l'ente utilizza, quale parametro di riferimento, l'aumento delle entrate proprie derivante dall'accrescimento delle prestazioni del personale in servizio e dal conseguente incremento quali-quantitativo dei servizi prestati, tenendo comunque conto dell'andamento delle spese di gestione e dei limiti all'incremento delle stesse previsti dalle vigenti disposizioni. A tal fine, l'ente può destinare una percentuale non superiore all'1% del monte salari dell'anno 2001, relativo al personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa e dell'area operativa. Le risorse di cui al presente comma sono destinate a compensare la maggiore produttività dei dipendenti, secondo criteri generali ispirati alla valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti, individualmente e/o collettivamente. Esse sono inoltre erogate a consuntivo previa valutazione e certificazione dei livelli di risultato effettivamente raggiunti sulla base di standard predefiniti.

4. E' stabilito un contingente numerico di 45 incarichi di struttura organizzativa, entro il quale saranno conferiti gli incarichi di cui all'art. 56 del CCNL 19/12/2001. A seguito dell'applicazione del contingente, le risorse di cui all'art. 64 del CCNL 19/12/2001 con carattere di certezza e stabilità, sono ridotte, in via definitiva, di un importo corrispondente, calcolato sulla base del valore medio pro-capite degli incarichi in corso alla predetta data. E' disapplicata la lett. b) di cui all'art. 65, comma 2 del CCNL 19/12/2001.

5. Sono costituite specifiche risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario. La misura delle predette risorse è stabilita in misura pari all'80% delle somme già destinate ai compensi per lavoro straordinario nell'anno 2005, ai sensi dell'art. 65, comma 2, lett. f) del CCNL 19/12/2001. Le risorse di cui all'art. 64 con carattere di certezza e stabilità, sono conseguentemente ridotte, in via definitiva, di un importo corrispondente. E' disapplicata la lett. f) di cui al citato art. 65, comma 2.

6. Con la decorrenza che sarà stabilita nel CCNL relativo al biennio economico 2004-2005, le indennità di cui all'art. 65, comma 2, lettere i) e j) del CCNL sottoscritto il 19/12/2001 (quadriennio normativo 1998-2001) sono corrisposte utilizzando, quale base di calcolo, lo stipendio tabellare e l'indennità integrativa speciale corrispondenti alla posizione economica iniziale di categoria, nei valori vigenti alla data del 31/12/2001. Sono mantenuti ad personam gli eventuali maggiori importi in godimento calcolati con il previgente sistema di calcolo, sulla base dei valori al 31/12/2001.

7. Al fine di avviare la progressiva unificazione dei valori delle indennità di cui al comma 6 tra personale dell'area operativa e personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa, l'indennità riconosciuta a quest'ultimo personale è incrementata, in sede di contrattazione integrativa, fino ad una percentuale massima del 18%. La corresponsione delle predette indennità continua ad essere a carico delle risorse di cui al presente articolo. Gli incrementi di cui al presente comma sono riconosciuti con le decorrenze stabilite nella stessa contrattazione integrativa, le quali non potranno comunque riguardare annualità antecedenti l'anno 2006.

8. L'indennità di posizione riconosciuta ai titolari di incarichi ad elevata responsabilità ai sensi dell'art. 55 del CCNL 19/12/2001 riassume le indennità di cui al comma 6, fino ad un importo pari al 12% della base di calcolo delle stesse indennità, come determinata ai sensi del citato comma 6. E' disapplicato l'art. 55, comma 2, ultimo periodo del citato CCNL.

10. In sede di contrattazione integrativa, attraverso la razionalizzazione ed il migliore utilizzo degli istituti del trattamento accessorio finanziati dal fondo di cui al presente articolo, viene verificata la possibilità di un adeguamento, a carico dello stesso fondo, delle misure stabilite ai sensi dell'art. 43 del CCNL 19/12/2001 per l'indennità di reperibilità, assumendo come parametro di riferimento le analoghe misure previste negli altri comparti del lavoro pubblico.

CCNL normativo 1998 - 2001 economico 1998 - 1999 personale ENAC (19/12/2001)

Art.64 - Risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

1. Dal 1° gennaio 1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

a) un importo di 4.947,14 euro pro-capite (pari a L. 9.579.000), riferito al personale in servizio al 31/12/1998, commisurato alla somma delle risorse finanziarie storiche destinabili nell'anno 1998 alla corresponsione dei trattamenti accessori al personale confluito nell'ENAC, proveniente dal Ministero dei Trasporti, dal RAI e dall'ENGA, ivi compresa l'indennità di amministrazione già percepita dal personale proveniente dal Ministero dei Trasporti;

b) a decorrere dal 31/12/1999 e a valere dal mese successivo, un importo pari a L. 33.000 mensili pro-capite per tredici mensilità per le unità di personale ENAC in servizio al 31/12/1998, esclusa la dirigenza e i professionisti, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, dei trattamenti economici accessori di cui alla precedente lett. a);

c) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, secondo le indicazioni del comma 4;

d) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai

sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni, realizzate successivamente all'anno 1999;

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

f) le economie derivanti dalla riduzione stabile di personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo, tenendo conto della effettiva capacità di spesa;

g) una frazione non inferiore al 40% dei ricavi derivanti dalla tariffazione delle diverse attività trasferite dal Ministero dei Trasporti, conseguenti agli incarichi conferiti al personale, da ripartire tra il fondo di cui al presente articolo ed il fondo di cui all'art. 101, previo accertamento dei correlati incrementi di produttività, stabilendo in sede di contrattazione integrativa i criteri di riparto tra i suddetti fondi.

2. A decorrere dal 31/12/1999 e a valere dal mese successivo, l'ENAC può destinare di anno in anno risorse aggiuntive al finanziamento dei trattamenti accessori correlati agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nel rispetto dei limiti di bilancio, in presenza di condizioni organizzative e gestionali che consentano i controlli interni e la valutazione dei risultati, secondo i principi generali di cui al d. lgs. 286/1999, e comunque in misura non superiore a 15,49 euro (pari a L. 30.000) mensili per tredici mensilità pro-capite per le unità di personale ENAC in servizio al 31/12/1998, esclusa la dirigenza e i professionisti.

3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. Le risorse derivanti dalla attuazione della disciplina del presente comma sono prioritariamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 56.

4. Le risorse previste dalla lett. c) del comma 1 possono derivare, in particolare, dalla attivazione delle seguenti iniziative:

a) contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire servizi, interventi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari, idonei al conseguimento di risparmi di spesa rispetto alle previsioni di bilancio dei relativi capitoli;

b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

CCNL normativo 2002 - 2005 economico 2002 – 2003 personale ENAC (19/02/2007)

Art. 30 - Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (Finanziaria 2003), pari allo 0,5%.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2, comma 3 del CCNL 18/2/2002, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella 3, alle scadenze ivi previste.

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

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella 4.

Art. 31 - Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 30 sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 1, comma 210 della Legge 23-12-2005 n. 266 (legge finanziaria 2006).

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 30 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 30, comma 3 non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995.

4. Ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità, di cui all'art. 13 della legge n. 70/1975, e successive modificazioni ed integrazioni, la quota dello stipendio tabellare corrispondente al valore dell'indennità integrativa speciale conglobata (ai sensi dell'art. 30, comma 3) viene valutata nella misura del 70%.

CCNL normativo 2006 - 2009 economico 2006 – 2007 personale ENAC (30/11/2009)

Art. 18 - Indennità di Ente

1. L'indennità di Ente, di cui all'art. 65, comma 2, lett. h del CCNL del 19 dicembre 2001, ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente ed è corrisposta al personale dell'area tecnica, economica, amministrativa ed operativa per dodici mensilità e nelle misure indicate nell'allegata Tabella 5.

2. Al fine dell'erogazione della indennità di cui al comma 1, sono prelevate le corrispondenti somme del Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 64, del CCNL del 19 dicembre 2001 e successive modificazioni, relative ai trattamenti accessori del personale di cui all'art. 65, comma 2 lett. h, del medesimo CCNL, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, come indicato all'art. 17, comma 2, lett. d), (Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività) del presente CCNL. All'atto della cessazione dal servizio del personale, la quota di indennità di Ente prelevata dal fondo ai sensi del presente comma e non riutilizzata in conseguenza di nuove assunzioni, ritorna nella disponibilità del fondo stesso.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, con la medesima decorrenza indicata all'art. 17 comma 2, lett. d), (Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività) del presente CCNL, l'indennità di Ente è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del citato CCNQ.

4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di Ente effettivamente corrisposto in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 64, del CCNL del 19 dicembre 2001 e successive modificazioni. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.

5. L'indennità di Ente è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti per il trattamento accessorio.

CCNL normativo 1998 - 2001 economico 1998 - 1999 personale ENAC (19/12/2001)

Art.74 - Trattamento di fine rapporto

1. La retribuzione annua da prendersi a base di calcolo per la liquidazione del trattamento di fine rapporto ricomprende le seguenti voci:

- a) trattamento tabellare iniziale;
- b) incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria;
- c) indennità integrativa speciale;
- d) tredicesima mensilità;
- e) retribuzione individuale di anzianità;
- f) retribuzione di posizione;
- g) assegni ad personam non riassorbibili.

CCNL normativo 2002 - 2005 economico 2002 – 2003 personale ENAC (19/02/2007)

Art. 34 - Integrazione di specifiche discipline di precedenti CCNL

1. Tenuto conto della speciale disciplina dell'ENAC in materia di TFR, l'ente può concedere anticipazioni sulle somme accantonate per il TFR ed effettivamente disponibili nel proprio bilancio, nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente normativa civilistica in materia, con riferimento ai soli dipendenti per i quali sussistano i suddetti accantonamenti nel bilancio dell'ente. Il presente comma integra quanto previsto, in materia di TFR, dall'art 74 del CCNL 19/12/2001.

2. L'ente definisce, previa informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 11, comma 1 del CCNL 19/12/2001, i criteri applicativi della disciplina del trattamento di trasferimento di cui all'art. 49 del CCNL 14/7/1997. In tale sede e nei limiti delle somme già destinate a tale specifica finalità, viene altresì verificata la possibilità di stabilire limiti e condizioni per una maggiorazione delle indennità previste dalla richiamata disciplina, finalizzata esclusivamente a salvaguardare la retribuzione in godimento dei dipendenti trasferiti.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del RAI relativo al periodo 1 gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1 gennaio 1994-31 dicembre 1995, per gli aspetti economici, sottoscritto il 14 luglio 1997. (GU Serie Generale n.211 del 10-09-1997 - Suppl. Ordinario n. 180)

ART. 20 - (Ferie)

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al medesimo spetta la retribuzione prevista dall'art. 42, comma 1 -, con esclusione dei compensi di cui all'art. 47, comma 2, lettere b), c) e d).

2. La durata delle ferie, in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro di cui al precedente art. 19, e' di 28 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. 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.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie e' determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni e' considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 21 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 14. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi prestabiliti secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

9. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni 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. E' consentito altresì al dipendente di fruire di mezze giornate di ferie.

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

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie stesse saranno fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

12. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'ente deve essere posto in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

13. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie avverrà anche in deroga al termine di cui al comma 11.

14. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui all'art. 42, comma 1, con esclusione dei compensi di cui all'art. 47, comma 2, lett. b), c) e d).

ART. 39 - (Tutela legale e assicurazioni)

1. La difesa del personale convenuto in giudizio in sede amministrativa, civile o penale, per fatti e cause di servizio è assunta a carico dell'ente.

2. Sono altresì a carico dell'ente le spese sostenute dal personale, purché opportunamente documentate e provate nel loro nesso di consequenzialità con il procedimento.

3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 si applicano al personale anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro con l'ente, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

4. Nel caso di dolo o colpa grave accertata con sentenza passata in giudicato l'ente, con proprio provvedimento, provvederà al recupero delle spese sostenute nel giudizio.

5. In sede di rinnovo contrattuale verranno definite le modalità per una integrazione delle disposizioni sopra riportate con apposita polizza assicurativa.

ART. 48 (Trattamento di missione)

1. Per le missioni fuori del Comune sede di ufficio il trattamento di missione del personale non dirigente è il seguente:

a) rimborso a piè di lista delle spese effettive di viaggio e trasporto, ivi comprese quelle per supplementi e/o per servizi obbligatori, con il mezzo più idoneo al miglior espletamento della missione (aereo per missioni in Italia e all'estero, treno in prima classe, vagone letto, altri mezzi pubblici disponibili). L'uso del taxi è consentito nelle aree urbane e limitrofe per i trasferimenti da e per porti, aeroporti, stazioni ferroviarie e di altri mezzi pubblici e nei casi di svolgimento di attività di rappresentanza.

Previa autorizzazione del dirigente della struttura organizzativa, è consentito il noleggio di una autovettura, senza autista, di media cilindrata per spostamenti in missione ove sia mancante o disagiata la possibilità di utilizzare mezzi pubblici. Nel caso di autorizzazione all'uso di auto propria, verrà corrisposta una indennità chilometrica secondo le tabelle ACI riferite ad una percorrenza annua di 20.000 Km. e ad un'auto di media cilindrata;

b) rimborso delle spese di vitto, nel limite di lire 110.000 giornaliero e di lire 60.000 per ogni singolo pasto. Tale misura è rivalutata ogni anno sulla base degli indici ISTAT relativi al costo della vita;

c) rimborso a piè di lista delle spese di alloggio, nel limite dell'albergo di prima categoria od equiparati, compresa la 1 colazione. In casi particolari (alberghi sedi di congresso, limitata disponibilità, facilitazioni tariffarie) sono riconosciute le spese effettivamente sostenute per l'alloggio. Il pernottamento è riconosciuto anche in località diverse da quelle di missione, purché giustificato da esigenze logistiche;

d) per missioni, di durata non inferiore alle otto ore e fino a ventiquattro ore, e' corrisposta una diaria di L. 100.000 per il personale della 1 area e di L. 80.000 per il restante. Per le missioni all'estero, per ogni giornata o frazione di giornata, compete l'indennita' giornaliera spettante per le missioni in Italia aumentata del 50%. La diaria e' ridotta di un terzo qualora il personale in missione chieda il rimborso delle spese di alloggio e/o vitto;

e) rimborso delle spese di assicurazione sulla vita per viaggi aerei per un massimale pari a 10 volte la retribuzione base annua lorda.

2. in caso di trasferta di durata superiore a 30 giorni consecutivi, il trattamento spettante per i giorni successivi e' pari all'80% dell'importo di cui alla precedente lettera d) del comma 1.

3. E' in facolta' dell'ente concordare direttamente con il personale inviato in missione, per periodi superiori a 30 giorni, per formazione ed aggiornamento una diaria in misura non superiore a quella prevista dai precedenti commi 1 e 2 e non inferiore al 60 per cento della medesima.

4. Al personale non dirigente, assegnato per esigenze di servizio presso organismi nazionali ed internazionali che operano nel campo dell'aviazione civile e della ricerca anche con sede fuori del territorio nazionale, spetta per l'intero periodo dell'assegnazione il rimborso delle spese di alloggio oltre ad una indennita' di trasferta da L. 40.000 a L. 100.000 giornaliere per il personale della 1 area e da L. 40.000 a L. 80.000 per il restante, da concordarsi direttamente con il dipendente interessato. Durante tale periodo il dipendente conserva l'intero trattamento economico base ed accessorio in godimento all'atto dell'assegnazione.

5. L'ente provvede alla copertura assicurativa di cui all'art. 6 del D.P.R. 23 agosto 1988, n. 395, successive modificazioni ed integrazioni, secondo criteri e modalita' da definirsi di intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

6. Il trattamento di missione di cui ai precedenti commi 1 e 2 si applica alle missioni iniziate successivamente all'entrata in vigore del presente accordo.

7. Per le attivita' espletate nell'ambito del Comune sede di ufficio o di abituale dimora o residenza resta confermato il rimborso delle spese di viaggio e trasporto, di cui al comma 1, nonche' quello per il buono pasto.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENAC QUADRIENNIO NORMATIVO 1998 - 2001 E BIENNIO ECONOMICO 1998 - 1999 (19/12/2001)

Art. 67 - Trattamento di trasferta

1. La lett. d), del comma 1, dell'art. 48, del CCNL 14/07/1997 è sostituita come segue:

d) una indennità di trasferta di L. 4.200 per ogni ora di missione; detta indennità non compete per missioni espletate entro 15 Km. dalla sede di ufficio o di abituale dimora e residenza ed è ridotta a L. 3.400 per quelle espletate in località oltre i 15 Km. e fino a 40 Km.; per le missioni all'estero, per ogni giornata o frazione di giornata, compete l'indennità giornaliera spettante per le missioni in Italia aumentata del 50%; la diaria è ridotta di un terzo qualora il personale in missione chieda il rimborso delle spese di alloggio e/o vitto.

2. L'art. 48, del CCNL RAI 14/07/1997 è integrato dai seguenti commi:

8. Il dipendente inviato in missione ai sensi del presente articolo ha diritto ad un'anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la missione.

9. In alternativa ai rimborsi ed alle anticipazioni di cui al presente articolo, sono definiti in sede di contrattazione integrativa i casi e le modalità per l'utilizzo, da parte del personale in missione, di carte di credito aziendali.

10. Il personale inviato in missione al seguito e per collaborare con personale di area dirigenziale o facente parte di delegazione ufficiale dell'ente è autorizzato a fruire dei rimborsi e delle agevolazioni previste per la dirigenza o per i componenti della predetta delegazione.

11. Per le missioni all'estero, l'Ente può incrementare la percentuale di cui al comma 1, lett. d), nonché i limiti massimi per il rimborso delle spese di vitto di cui alla lett. c) dello stesso comma, in armonia con i criteri

stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile dell'Amministrazione dello Stato.

12. Al personale inviato in trasferta compete anche il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo complessivamente superiore al normale orario di lavoro previsto per la medesima giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo e nel caso del personale ispettivo. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali, in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative, è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'ENAC – previa consultazione con le organizzazioni sindacali – sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento.

13. Il dipendente non può essere inviato in trasferta, per la sostituzione di lavoratori addetti ai turni, per più di due volte nell'arco di una settimana.

14. Ai soli fini del comma 1 lett. d), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

15. Il rimborso delle spese di pernottamento compete per le missioni di durata superiore alle 12 ore e, previa autorizzazione del dirigente, in tutti i casi in cui il pernottamento risulti funzionale all'ottimale espletamento della funzione richiesta.

16. Le disposizioni di cui ai precedenti commi da 8 a 15 integrano anche la disciplina delle missioni dei professionisti dipendenti di cui all'art. 90 del CCNL RAI Specifiche tipologie professionali del 14 luglio 1997 ed all'art. 99 CCNL RAI personale non dirigente del 14 luglio 1997.

ART. 49 - Trattamento economico di trasferimento

1.- Il dipendente trasferito d'ufficio ha diritto al seguente trattamento:

a)- rimborso delle spese cui va incontro per se' e la famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché la spesa effettivamente sostenuta per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine per un periodo di due anni, oltre ad una indennità una-tantum pari a quattro o due mensilità della retribuzione base, rispettivamente, per il dipendente con carichi di famiglia o senza.

2.- Il trasferimento a domanda non comporta la corresponsione delle somme previste dal precedente comma 1.

3.- Il trattamento economico di trasferimento di cui al precedente comma 1 si applica ai trasferimenti aventi decorrenza 1 gennaio 1997.

CCNL normativo 2002 - 2005 economico 2002 – 2003 personale ENAC (19/02/2007)

Art. 27 - Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 26 sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 1, comma 210 della Legge 23-12-2005 n. 266 (legge finanziaria 2006).

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 26 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di

quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 26, comma 3 non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995.

4. Ai fini della determinazione della base di calcolo dell'indennità di anzianità, di cui all'art. 13 della legge n. 70/1975, e successive modificazioni ed integrazioni, la quota dello stipendio tabellare corrispondente al valore dell'indennità integrativa speciale conglobata (ai sensi dell'art. 26, comma 3) viene valutata nella misura del 70%.

CCNL normativo 1998 - 2001 economico 1998 - 1999 personale ENAC (19/12/2001)

Art. 21 - Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute, può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni o della risoluzione, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'ENAC si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella posizione economica e nel profilo rivestiti all'atto delle dimissioni o della risoluzione, corrispondenti secondo il sistema di classificazione applicato dall'ENAC al momento della ricostituzione del rapporto.

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

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ENAC ed al permanere del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica, secondo le vigenti disposizioni, qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

4. Qualora per effetto delle dimissioni o della risoluzione, il dipendente fruisca di un trattamento pensionistico, si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

Art. 24 - Assenze per malattia

1. L'art. 24 del CCNL RAI del 14/7/97 del personale non dirigente, è integrato con l'aggiunta dei seguenti commi:

a) "5 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 fissa mensile nonché le quote di salario accessorio con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turnazione.

b) "5 ter La disciplina di cui al comma 5bis si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla prima alla quinta della tabella A, di cui al d. lgs. n. 834 del 1981, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, correlata alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata dal competente servizio della Azienda sanitaria locale."

c) "5 quater Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, l'ENAC favorisce un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati."

2. La lett. a), del comma 6, dell'art. 24 CCNL RAI del 14/7/97 è sostituita come segue:

"a) l'intera retribuzione fissa mensile, relativa alle voci retributive indicate dalla lettera a) alla lettera i) nell'art. 61, comma 1 del presente contratto"

3. Il comma 8, dell'art. 24 del CCNL RAI del 14/7/97 del personale non dirigente è sostituito dal seguente:

"11. L'Ente dispone il controllo della malattia di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso le

competenti aziende sanitarie locali.”

Art.68 - Copertura assicurativa

1. L'ENAC assume iniziative per provvedere tempestivamente alla copertura assicurativa collettiva del rischio di responsabilità civile a favore dei dipendenti ai quali sia attribuito uno degli incarichi di cui all'art. 55, che operino in condizioni di autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, esposti a detto rischio in funzione delle funzioni rivestite, per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento di obblighi di ufficio, con esclusione di fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tali finalità sono indicate nel bilancio, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. L'ENAC stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'ente sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

Art.79 - Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

1. Il comma 5 dell'art. 79 del CCNL 14/07/1997 delle specifiche tipologie professionali è sostituito dal seguente:
“5. L'ENAC assume iniziative per provvedere tempestivamente alla copertura assicurativa collettiva del rischio di responsabilità civile a favore dei professionisti esposti a detto rischio in funzione delle funzioni rivestite, per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento di obblighi di ufficio, con esclusione di fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. La disciplina del presente comma decorre dalla data di efficacia dei nuovi contratti di assicurazione stipulati dall'ente; sino a tale data, si conferma la efficacia della previgente disciplina.”
2. L'art. 79 del CCNL 14/07/1997 delle specifiche tipologie professionali è integrato con l'aggiunta dei seguenti commi:
“6. Il professionista che, ove si apra il procedimento di cui al successivo comma 7, risolve il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad un'indennità supplementare pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.
7. Il professionista consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato all'ENAC la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.
8. Il rinvio a giudizio del professionista per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il professionista avrà diritto alla conservazione del posto con sospensione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà, salvo quanto disposto dall'art.89, del CCNL RAI 14/7/97 del personale non dirigente”.

Art. 96 - Recesso consensuale

1. L'ente può proporre al personale dell'area tecnico-amministrativa, dell'area operativa, nonché ai professionisti delle due qualifiche professionali la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; analoga proposta può essere formulata dal personale interessato.

2. Ai fini di cui al comma 1, l'ente, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare una indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità del seguente trattamento economico: stipendio tabellare e indennità integrativa speciale.

3. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui sono correlate sostanziali modificazioni nella produzione e nella erogazione dei servizi istituzionali con documentate esigenze di nuove professionalità; in nessun caso l'ente può formulare proposte di recesso consensuale genericamente rivolte a tutto il personale interessato.

4. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione, sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.11 comma 1.

CCNL successivo al CCNL del 19-2-2007 personale ENAC (30/05/2007)

Art. 6: Integrazioni alla disciplina su responsabilità civile e patrocinio legale

1. Ai fini della stipula della copertura assicurativa di cui all'art. 79, comma 5 del CCNL RAI del personale dirigente e delle specifiche tipologie professionali del 14/7/1997, così come sostituito dall'art. 79, comma 1 del CCNL 19/12/2001, l'ente può associarsi in convenzione con altri enti ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

2. La società di assicurazione sarà scelta con apposita gara, anche attraverso l'indizione di una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL, che dovrà prevedere comunque la possibilità per il professionista di ampliare la copertura assicurativa con versamento di una quota individuale.

3. Il presente articolo integra l'art. 79 del CCNL 14/7/1997, come modificato dall'art. 79, comma 1 del CCNL 19/12/2001.

Articolo 91 – Clausole speciali per AGID (ex DigitPa)

CCNL normativo 2006 - 2009 - economico 2006 - 2007 personale DigitPa (12/04/2011)

Art. 25 - Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali e di 38 ore settimanali, secondo la disciplina vigente alla data di entrata in vigore del presente CCNL. In particolare non viene modificato il regime orario del personale che già svolgeva un orario settimanale di 38 ore. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n.724 e dall'art. 6 del D.L. 28/03/1997 convertito dalla L. 140/97, l'orario di lavoro, è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici, che vengono stabilite in contrattazione integrativa ai sensi del comma 3.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni, ai sensi dell'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono determinate, dai dirigenti responsabili.

A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :

- ottimizzazione dell'impiego 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.

3. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo.

- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane ai sensi del D.L. n. 79 del 1997;

- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;

- orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

4. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti.

5. Le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza.

6. I profili dell'area professional presentano le seguenti specificità orarie:

a. orario di lavoro di 38 ore settimanali, fermo restando che agli stessi non si applica l'istituto del lavoro straordinario;

b. conferma della disciplina già prevista in tema di compensazione delle eccedenze orarie, da effettuare nell'arco temporale di sei mesi;

c. maggiore flessibilità in tema di recupero dei ritardi ai sensi dell'art. 29.

Art. 37 - Assenze per malattia

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'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, su richiesta del dipendente l'Ente procede 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 dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da T.B.C.

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

a) Per i primi 9 mesi del periodo di assenza per malattia è corrisposta l'intera retribuzione fissa mensile. Nell'ambito di tale periodo per i primi dieci giorni di assenza è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale, ivi compreso quello di cui all'art. 65 (Clausola di salvaguardia per il personale di ruolo già in servizio), con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché ogni altro trattamento accessorio. In caso di ricovero ospedaliero o in day-hospital, e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete l'intera retribuzione fissa mensile comprensiva del trattamento accessorio ove spettante. In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso.

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" primo capoverso, per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" primo capoverso, 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.

8. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), 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 competenze 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).

9. La disciplina di cui al comma 8 si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al d.lgs. n. 834/81, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata.

10. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 8, DigiPa favorisce un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

11. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 36 (permessi brevi). Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

12. Ai fini del computo dell'assenza per malattia, in presenza di due certificati di malattia consecutivi con il primo che termina il sabato ed il secondo che inizia con il lunedì, la domenica intercorrente deve essere considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate pre-festive e post-festive.

13. 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.

14. Fermi restando i casi in cui la certificazione medica attestante dell'assenza è inviata per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che l'ha rilasciata secondo le modalità stabilite dall'art. 55 septies del d.lgvo n. 165 del 2001, il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa.

15. L'Ente dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative, attraverso la competente Azienda sanitaria locale. I controlli di cui al presente comma non sono estensibili alla fattispecie della assenza della madre o del padre per malattia del bambino di cui all'art. 43 (Congedi dei genitori).

16. Il 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.

17. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, in relazione a quanto previsto dalle disposizioni vigenti.

18. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

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' Ente, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

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

21. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale si computa il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

Art. 64 - Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari

1. Fermo restando il trattamento economico complessivo in godimento del personale già di ruolo nel DigitPA, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, la struttura della retribuzione dei dipendenti dell'ente medesimo è così articolata:

- a) stipendio tabellare, ivi compresa la fascia economica superiore, ove conseguita per effetto degli sviluppi economici di cui all'art. 20;
- b) indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 71 e alla Tabella F;
- c) retribuzione individuale di anzianità, ove spettante;
- d) assegno personale, ove spettante;
- e) compensi di cui all'art. 70 (Utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività), ove spettanti;
- f) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;
- g) altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge.

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.

3. Gli stipendi tabellari sono incrementati degli importi mensili lordi per tredici mensilità e con le decorrenze indicate nell'allegata Tabella D.

4. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella E.

5. Gli incrementi di cui al comma 3 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 2, comma 35 della legge 203 del 2008.

Art. 65 - Clausola di salvaguardia per il personale di ruolo già in servizio

1. Al personale di ruolo in servizio presso l'ente al 31/12/2009, è conservato a titolo di retribuzione individuale di anzianità il valore degli aumenti periodici di anzianità biennali eventualmente maturati fino alla data di sottoscrizione del presente CCNL, in applicazione della previgente disciplina sul trattamento economico, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumento maturati alla stessa data. Da tale data gli stessi aumenti cessano di essere corrisposti.

2. Allo stesso personale di cui al comma 1 è riconosciuto un assegno *ad personam* non riassorbibile pari all'eventuale differenza tra il trattamento economico fondamentale in godimento alla data di entrata in vigore del presente CCNL in applicazione della previgente disciplina sul trattamento economico, al netto della RIA di cui al comma 1, ed il nuovo trattamento, comprendente stipendio tabellare della fascia retributiva attribuita di cui all'art. 64 (Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari) e indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 71, nei valori non rivalutati dal presente CCNL.

3. Al fine di non determinare nuovi o maggiori oneri in sede di primo inquadramento del personale nel nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 16, nel caso in cui, per effetto delle corrispondenze indicate nella

tabella C, il nuovo trattamento economico attribuito (stipendio tabellare, indennità di qualificazione professionale della fascia retributiva nei valori non rivalutati dal presente CCNL, eventuali RIA di cui al comma 1 e assegni ad personam) ecceda il trattamento economico fondamentale in godimento alla data di entrata in vigore del presente CCNL in applicazione della previgente disciplina sul trattamento economico, comprensivo degli eventuali aumenti periodici di anzianità, l'eventuale differenza viene finanziata prioritariamente mediante riduzione della RIA e mediante attribuzione, all'atto del primo inquadramento, di fasce retributive inferiori, fino a completo riassorbimento, ferma restando la permanenza nella categoria di appartenenza, ovvero mediante corrispondente e stabile riduzione delle risorse del fondo di cui all'art. 69.

4. L'applicazione della nuova disciplina sul trattamento economico al medesimo personale di cui al comma 1 non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo del trattamento pensionistico, del trattamento di fine rapporto, dei trattamenti accessori correlati al trattamento fondamentale. Analoga salvaguardia si applica anche ai trattamenti economici spettanti in caso di malattia ai sensi dell'art. 37 comma 7, lett. a) (Assenze per malattia).

5. Nei confronti del personale di cui al comma 1, per effetto di quanto previsto al comma 3 e nei limiti del trattamento fondamentale già corrisposto in applicazione della previgente disciplina, le voci di cui alle lettere a), b), c), d) dell'art. 64, comma 1 (Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari) continuano a costituire il trattamento economico fondamentale a tutti gli effetti, al fine di mantenere inalterata la natura della retribuzione in godimento.

Art. 69 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. E' istituito il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Nel predetto fondo confluisce, dal 1° aprile 2007, un importo pari a euro 66,60 mensile pro-capite per tredici mensilità per ciascun dipendente, di cui all'art. 1 comma 1, in servizio al 31.12.2005.

2. Il Fondo è altresì alimentato dalle seguenti risorse:

- le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;
- le risorse derivante dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997;
- una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione, secondo quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti;
- gli importi relativi all'indennità di qualificazione professionale del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni;
- risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità in godimento del personale comunque cessato dal servizio; per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo accantonato confluisce in via permanente nel fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno.
- dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di categoria del dipendente, le risorse derivanti dalla riassegnazione al fondo del differenziale tra il livello retributivo posseduto alla data di entrata in vigore del presente CCNL e quello, eventualmente, acquisito successivamente per effetto della progressione economica.

3. Ferme rimanendo le disposizioni legislative vigenti in materia di trattamento economico accessorio ed in relazione a quanto previsto dall'art. 3 del d.lgs. n. 177 del 2009, confluiscono nel Fondo di cui al presente articolo i proventi di progetti di ricerca, consulenza e formazione finanziati con risorse private, comunitarie o pubbliche, diverse dalle fonti di finanziamento delle attività istituzionali, detratte tutte le spese direttamente connesse alla realizzazione del progetto stesso e i relativi costi marginali di funzionamento. Tali risorse sono utilizzate a titolo di compenso incentivante al fine di premiare l'apporto individuale e collettivo dei dipendenti.

Art. 71 - Istituzione e disciplina dell'indennità di qualificazione professionale

1. Allo scopo di incentivare e riconoscere l'elevata professionalità dei dipendenti di DigitPa, nonché valorizzare le prestazioni individuali e collettive degli stessi, viene istituita l'indennità qualificazione professionale per il personale destinatario del presente CCNL.

2. L'indennità DigitPA ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta, per dodici mensilità nelle misure indicate nell'allegata Tabella F, a titolo di trattamento accessorio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 1 (Clausola di salvaguardia per il personale di ruolo già in servizio).

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, l'indennità di qualificazione professionale è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 del citato art. 4. Resta ferma per il personale di cui all'art. 65 la salvaguardia sulle modalità di determinazione del trattamento di fine rapporto, ai sensi delle previgenti discipline.

4. A copertura dell'onere derivante dal comma 3, un importo pari al 6,91% dell'ammontare delle indennità di qualificazione professionale annualmente corrisposte al personale che risulterà destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto stabilita nel CCNQ del 29 luglio 1999, è posto annualmente a carico del fondo di cui all'art. 69 (Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività).

Articolo 92 – Clausole speciali per CNEL

CCNL normativo 1998 - 2001 economico 1998 – 1999 personale CNEL (14/02/2001)

Art. 67: Struttura della retribuzione

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

- a) stipendio tabellare corrispondente alla posizione rivestita nell'area di appartenenza nell'ambito del sistema classificatorio;
- b) posizione economica di sviluppo, come prevista dall'art. 53;
- c) indennità di amministrazione corrisposta secondo la disciplina dell'art. 69;
- d) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale;
- e) indennità integrativa speciale;
- f) compensi per lavoro straordinario;
- g) compensi incentivanti ed altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto.

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

Art. 71: Fondo unico

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

- a) gli importi stanziati in applicazione degli artt. 36, 37 e 38 del Ccnl 16 maggio 1995 relativo al comparto Ministeri, nonché dell'art. 3, comma 2, del Ccnl 26 luglio 1996 relativo al medesimo comparto;
- b) un importo corrispondente alla riduzione del 20% delle risorse per lo straordinario, di cui all'art. 70;
- c) le somme che derivino dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
- d) gli importi relativi all'indennità di amministrazione del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni;
- e) i risparmi di gestione riferiti alle politiche del personale individuati dal CNEL nell'ambito dell'autonomia contabile e gestionale definita dalla legge n. 936/1986 e sulla base del programma di attività adottato

dall'assemblea e delle risultanze del controllo interno sulla gestione, fatte salve le quote che per effetto di disposizioni di legge sono riservate a risparmio del fabbisogno complessivo;

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

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

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

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

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

2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni e dell'impegno del personale in servizio, con particolare riferimento a quello incaricato delle posizioni organizzative, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un aumento stabile delle dotazioni organiche, il CNEL, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1999, valuta l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. Le risorse derivanti dall'applicazione del presente comma sono destinate anche al finanziamento della indennità di posizione di cui all'art. 54 nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 72, comma 2, lett. d.

CCNL economico 2000 – 2001 personale CNEL (04/12/2001)

ART. 5 - Integrazione del Fondo unico di amministrazione

1. Le risorse del fondo unico di cui all'art. 71 del CCNL del 14.02.2001 sono incrementate delle seguenti ulteriori risorse:

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

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

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

CCNL normativo 2002 - 2005 economico 2002 – 2003 personale CNEL (18/07/2006)

Art. 35: Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche

introdotte dall'art. 33, comma 1, della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (legge finanziaria 2003) pari allo 0,5% del monte salari 2001.

2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2 del CCNL del 4/12/2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella B, alle scadenze ivi previste.

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

4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella C.

Art. 39: Integrazione della disciplina relativa al fondo unico di amministrazione

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

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

a) 10% delle risorse del fondo per lo straordinario di cui all'art. 70 del CCNL del 14/2/2001; le predette risorse sono prelevate una sola volta, in via definitiva, dal fondo per lo straordinario, riducendone stabilmente le disponibilità;

b) risorse del fondo per lo straordinario non utilizzate per effetto dell'applicazione dell'art. 22, comma 3 (compensi per lavoro straordinario non più corrisposti ai titolari di posizione organizzativa) accertate a consuntivo; tali risorse sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato secondo quanto previsto dall'art. 22, comma 7; qualora non sia possibile l'utilizzo per tale finalità, sono utilizzate secondo la disciplina generale di cui all'art. 72 del CCNL del 14/2/2001. 3. Sono confermate le modalità di utilizzo del fondo unico di amministrazione previste dall'art. 72 del CCNL del 14/2/2001.

CCNL normativo 2006 - 2009 economico 2006 – 2007 personale CNEL (18/11/2008)

Art. 14 - Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sul TFR, sull'indennità di cui agli artt. 61, comma 4 (codice disciplinare) e 63, comma 7 (sospensione cautelare in caso di procedimento penale), del CCNL del 14 febbraio 2001, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 13 (stipendio tabellare) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2006-2007. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dal comma 3, dell'art. 36 (effetti dei nuovi stipendi) del CCNL del 18 luglio 2006.

Ministeri – Ordinamento professionale

CCNL normativo 2006 – 2009 economico 2006 – 2007 (14/09/2007)

TITOLO III

CAPO I

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 5: Obiettivi e finalità

1. Nel quadro degli obiettivi di ammodernamento delle pubbliche amministrazioni, le parti prendono atto della necessità di proseguire il processo di riforma del sistema di classificazione professionale, come presupposto di grande rilevanza strategica per attuare e sostenere il miglioramento della funzionalità degli uffici, nonché promuovere la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità esistenti.
 2. Nell'ambito di tale processo, l'istituzione della Commissione per l'ordinamento prevista dal CCNL del 12 giugno 2003 ha consentito di realizzare una fase istruttoria per l'analisi e la verifica, in sede tecnica, di tutti gli aspetti di tale tematica, anche al fine di misurare il cambiamento finora operato dai contratti e di proporre l'adozione di soluzioni più avanzate.
 3. Nella prospettiva di realizzare un nuovo modello classificatorio, le parti ribadiscono il loro impegno ad individuare idonei strumenti gestionali che possano assicurare, attraverso la crescita professionale ed economica dei dipendenti, una maggiore qualità ed efficacia dell'azione delle pubbliche Amministrazioni.
 4. La nuova classificazione, pertanto, si basa sui seguenti principi:
 - valorizzazione delle professionalità interne per garantire alla collettività prestazioni di elevata qualificazione ed il conseguimento di obiettivi di efficacia;
 - flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione all'effettivo sviluppo professionale.
 5. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale.
- CAPO II

Art. 6: Classificazione

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi delle amministrazioni, è articolato in tre aree:
 - Prima area: – comprendente la ex posizione A1, A1S;
 - Seconda area: – comprendente le ex posizioni B1, B2, B3 e B3S;
 - Terza area: – comprendente le ex posizioni C1, C1S, C2, C3 e C3S.
2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A del presente CCNL.
3. All'interno di ogni singola area, sono collocati i profili professionali che, in quanto riconducibili ad un medesimo settore di attività o ad una medesima tipologia lavorativa o professionale, possono essere tra loro omogenei o affini.
4. I profili professionali, secondo i settori di attività, definiscono i contenuti tecnici della prestazione lavorativa e le attribuzioni proprie del dipendente, attraverso una descrizione sintetica ed esaustiva delle mansioni svolte, dei requisiti e del livello di professionalità richiesto.
5. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni considerate professionalmente equivalenti all'interno dell'area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali. Ogni dipendente è tenuto, altresì, a svolgere tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito.
6. L'accesso dall'esterno nelle aree è previsto nella posizione retributiva iniziale di ciascun profilo professionale in relazione a quanto stabilito nell'allegato A, anche al fine di garantire un assetto classificatorio omogeneo tra le diverse amministrazioni del comparto.
7. Al fine di favorire la valorizzazione della professionalità dei dipendenti è prevista la possibilità di effettuare progressioni all'interno del sistema classificatorio.
8. Per ciascun profilo, in relazione all'arricchimento professionale conseguito dai dipendenti nello svolgimento della propria attività, viene individuato un sistema di progressioni economiche, che si attua mediante l'attribuzione di successive fasce retributive. Per l'Area Prima sono previste tre fasce economiche, per l'Area Seconda sei e per la Terza sette.

Art. 7: Profili professionali

1. Nel sistema di classificazione la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale, nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi di ciascuna Amministrazione.

2. Ai sensi dell'art. 6 (classificazione) i profili professionali sono collocati all'interno di ciascuna area, secondo i settori di attività ed individuano, in relazione agli obiettivi istituzionali delle Amministrazioni, le diverse tipologie professionali esistenti. Ciascun profilo è unico e si caratterizza per il titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno, nonché per il livello di complessità, responsabilità ed autonomia richiesto per lo svolgimento delle mansioni in esso ricomprese.

3. I profili professionali, nell'ambito di ogni settore di attività all'interno di ciascuna area, sono definiti dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3 lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999, con l'assistenza obbligatoria dell'ARAN. Tale attività di assistenza è preordinata a garantire un assetto omogeneo all'interno del comparto sulla base dei criteri definiti a livello nazionale e può realizzarsi anche attraverso uno specifico parere tecnico.

Art. 8: Criteri per la definizione dei profili professionali

1. I profili, distinti per settori di attività, possono accorpare le mansioni precedentemente articolate sulle diverse posizioni economiche di ciascuna area, secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A, che definisce, altresì, i requisiti necessari per lo svolgimento dei compiti che il lavoratore è tenuto ad effettuare, nonché le modalità di accesso.

2. Ai fini della definizione dei profili professionali la contrattazione integrativa di Amministrazione terrà conto dei seguenti criteri:

1. superamento dell'eccessiva parcellizzazione del precedente sistema, attraverso la costituzione di profili che comprendano al proprio interno attività tra loro simili e riconducibili ad una tipologia lavorativa comune, pur nel rispetto della differenziazione dei contenuti tecnici;

2. individuazione all'interno delle aree di profili unici con riferimento ai contenuti delle mansioni, senza possibilità di costituzione di uno stesso profilo professionale articolato su due aree diverse;

3. semplificazione dei contenuti delle mansioni attraverso l'utilizzazione di formulazioni più ampie ed esaustive che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;

4. attualizzazione delle mansioni in relazione ai processi di ammodernamento delle Amministrazioni ed alle nuove tecnologie adottate;

5. indicazione della confluenza tra vecchio e nuovo sistema, al fine di garantire il rispetto dell'inquadramento già acquisito nel sistema di classificazione, nonché di evitare che il personale appartenente ad una posizione giuridico-economica inferiore venga inquadrato in una posizione retributiva più elevata, con conseguente aggravio di spesa;

6. garanzia che, nell'utilizzazione della clausola di cui all'art. 6, comma 6 (classificazione), sarà rispettato nei casi di accesso, a parità di professionalità richiesta nel profilo, il mantenimento del medesimo trattamento economico stipendiale previsto per il personale in servizio.

3. Nei casi in cui sia necessaria la ricomposizione dei processi lavorativi all'interno delle aree, con la conseguente riorganizzazione della prestazione lavorativa dei dipendenti, articolata su più profili professionali nell'ambito di una stessa area, viene costituito un profilo unico che ricomprende sia il profilo di base che quello o quelli più evoluti comunque appartenenti ad una medesima famiglia professionale o riconducibili ad una stessa tipologia lavorativa. In tale profilo unico ogni dipendente mantiene, ad invarianza di spesa, il trattamento economico complessivo in godimento e la professionalità acquisita, con la conservazione della fascia economica corrispondente alla trasposizione automatica di cui all'art. 10 (Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione), mentre la posizione iniziale di accesso dall'esterno al profilo stesso coincide con quella del profilo di base preso in considerazione nel processo di ricomposizione.

Art. 9: Istituzione di nuovi profili

1. Le amministrazioni, in relazione alle proprie necessità organizzative, possono prevedere l'istituzione di nuovi profili nell'ambito delle dotazioni organiche individuandone la posizione di accesso, secondo i criteri di cui all'art. 8, comma 2 (criteri per la definizione dei profili professionali).

2. Nel caso in cui il nuovo profilo definito in contrattazione integrativa tragga origine dallo sdoppiamento di un profilo di pari livello retributivo precedentemente previsto, in esso possono essere inquadrati, in prima applicazione, con il consenso degli interessati e senza incremento di spesa, i dipendenti che, in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per il nuovo profilo professionale nell'area di appartenenza, svolgano già le relative mansioni e siano collocati nella medesima area. Il passaggio avviene con mantenimento della fascia retributiva maturata. In caso di mancato consenso il dipendente resta assegnato al profilo di appartenenza, ove questo sia confermato, e torna a svolgerne le relative mansioni.

3. Ai fini dell'assegnazione ai profili di nuova istituzione, prima di procedere alla selezione dall'esterno, trova applicazione il principio della flessibilità disciplinato secondo le procedure e percentuali indicate nell'art. 16 (flessibilità tra profili all'interno dell'area).

Art. 10: Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione.

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

2. Nel caso in cui siano tuttora in corso le selezioni previste dal precedente CCNL, il primo inquadramento avviene secondo la posizione ricoperta dal dipendente alla data di entrata in vigore del presente contratto e successivamente, superata la selezione, si provvede ad un nuovo inquadramento del dipendente stesso che avviene con le medesime modalità enunciate al comma 1.

3. Ferme rimanendo le dotazioni organiche complessive di ciascuna Amministrazione, i contingenti delle originarie posizioni economiche di cui al precedente sistema di classificazione, sono portati alla posizione di accesso prevista in ogni profilo in applicazione dell'art. 6, comma 6 (classificazione).

4. Tutte le procedure per i passaggi all'interno del sistema di classificazione già programmate, concordate o attivate sulla base del precedente CCNL del 16 febbraio 1999 sono portate a compimento, con le modalità di finanziamento previste da tale contratto, secondo i criteri già stabiliti in contrattazione integrativa.

5. Il nuovo inquadramento di cui ai commi 1 e 2 viene comunicato ai dipendenti a cura di ciascuna Amministrazione al termine delle relative procedure.

6. Nel quadro dei processi di razionalizzazione organizzativa e di miglioramento della funzionalità degli uffici e della qualità dei servizi all'utenza, le amministrazioni, in prima applicazione, possono effettuare, in via prioritaria e con le procedure previste dal presente CCNL per i passaggi di area, la ricomposizione dei processi lavorativi per i profili della medesima tipologia lavorativa articolati su aree diverse.

CAPO III

Art. 11: Accesso dall'esterno

1. Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 165 del 2001.

2. Le Amministrazioni sono tenute a riservare all'accesso dall'esterno una quota delle vacanze organiche, pari al 50 per cento dei posti disponibili di ciascun profilo, nel rispetto della programmazione del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 10, comma 3 (nuovo inquadramento).

3. Le assunzioni dall'esterno alle aree del presente sistema di classificazione avvengono alle posizioni di accesso individuate per ciascun profilo e con i requisiti indicati nell'allegato A.

CAPO IV

PROGRESSIONI

Art. 12: Progressione all'interno del sistema di classificazione

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

a) Progressioni tra le aree:

le progressioni tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione di accesso dell'area superiore nel rispetto dall'art. 11, comma 2 (accesso dall'esterno). Alla selezione sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti definiti dall'allegato A, nei limiti della percentuale dei posti vacanti nella dotazione organica destinati all'accesso dall'interno, ai sensi dell'art. 10, comma 3 (nuovo inquadramento), in relazione al profilo per il quale si concorre.

b) Sviluppi economici all'interno delle aree:

si configurano come progressione economica, di ogni profilo, all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo la posizione di accesso al profilo medesimo, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli artt. 17 (sviluppi economici all'interno delle aree) e 18 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

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

Art. 13: Progressioni tra le aree

1. Le progressioni da un'area all'altra immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:

1. garanzia dell'accesso dall'esterno nei posti disponibili in ciascun profilo nella misura di cui all'art. 11, comma 2 (accesso dall'esterno).

2. valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. Ai fini della determinazione del punteggio finale si fa riferimento al titolo di studio, all'esperienza professionale, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale ed alle prove selettive finali.

2. Le progressioni di cui al comma 1 sono realizzate nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione, in base a quanto previsto dall'allegato A.

3. La selezione interna di cui al comma 2 prende in considerazione:

a) i seguenti titoli valutati in relazione a criteri oggettivi formulati con le procedure di cui all'art. 20 (relazioni sindacali nel sistema di classificazione) ed, in tale sede, ulteriormente integrabili:

- titoli di studio e culturali, diplomi di specializzazione o perfezionamento;
- corsi di formazione, anche esterni all'Amministrazione, per i quali sia previsto l'esame finale, qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata;
- qualità della prestazione lavorativa in relazione ai risultati conseguiti, valutata ai sensi dell'art. 22;
- arricchimento professionale desumibile dalla documentazione presentata dall'interessato e valutata in relazione: all'esercizio di mansioni superiori svolte secondo le vigenti disposizioni; allo svolgimento di specifici incarichi professionali nel corso dell'esperienza lavorativa o di ricerche o di studio affidati dall'amministrazione e da questa attestati; a ulteriori titoli culturali e di studio, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati;

b) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso un'apposita prova volta ad accertare il possesso delle capacità acquisite anche attraverso percorsi formativi.

Gli elementi della selezione sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. In ogni caso i titoli e l'anzianità di servizio non assumono rilevanza prevalente.

4. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati o da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2 (Codice disciplinare), del CCNL del 12 giugno 2003, o da misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

5. Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate dalle Amministrazioni sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

Art. 14: Procedure per la progressione tra le aree

1. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le aree e l'integrazione dei relativi criteri di cui all'art. 13 (progressioni tra le aree) sono preventivamente individuate dalle Amministrazioni con atti di organizzazione improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento delle selezioni interne, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 3 del d. lgs. n. 165 del 2001, previa concertazione con le OO.SS.

2. Nel caso in cui le selezioni interne del presente articolo abbiano avuto esito negativo i posti già disponibili per dette selezioni possono essere coperti mediante l'accesso dall'esterno.

3. Nel caso di progressione interna nel sistema di classificazione di cui all'art. 13 (progressioni tra le aree) e per il passaggio tra profili ai sensi dell'art. 16 (flessibilità tra profili all'interno dell'area), le Amministrazioni

comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del d.lgs. n. 152 del 26 maggio 1997.

4. In occasione delle procedure di progressione all'interno del sistema di classificazione, qualora le Amministrazioni non abbiano già provveduto a sottoscrivere i contratti individuali di lavoro, si procede alla formalizzazione degli stessi.

5. Al fine di sostenere i processi di crescita professionale dei dipendenti e di garantire una migliore funzionalità degli uffici, in sede di prima applicazione del presente CCNL e nel rispetto delle disposizioni di legge in vigore, le amministrazioni, verificate le effettive disponibilità di bilancio e previo espletamento delle modalità di relazioni sindacali previste dall'art. 20 (relazioni sindacali del sistema di classificazione), assumono ogni utile iniziativa volta ad avviare, entro un anno, le procedure di progressione tra le aree di cui al presente articolo.

Art. 15: Trattamento economico in caso di progressione fra le aree

1. Nel caso di progressione tra le aree, al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale del nuovo profilo di inquadramento, conseguito attraverso la selezione, ivi compresa l'indennità di amministrazione corrispondente.

2. Qualora il trattamento stipendiale in godimento, corrispondente alla fascia di provenienza, risulti superiore a quello iniziale di nuovo inquadramento, il relativo differenziale è mantenuto come assegno ad personam, che continua a gravare sul Fondo unico e che viene successivamente riassorbito con l'acquisizione delle ulteriori fasce retributive. Tale assegno ad personam conserva la natura giuridica ed economica di trattamento stipendiale fondamentale.

3. Salvo quanto previsto al comma 2, vengono riassegnate al Fondo unico di amministrazione, secondo le modalità previste dall'art. 6, comma 1, seconda alinea del CCNL del 21 febbraio 2001, le risorse del Fondo stesso utilizzate per il finanziamento della fascia economica di provenienza, che sono pari al differenziale tra la fascia retributiva posseduta all'atto del passaggio e la fascia retributiva iniziale del profilo di provenienza. Analogamente viene riassegnato al Fondo il differenziale tra l'indennità di amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza.

Art. 16: Flessibilità tra i profili all'interno dell'area

1. All'interno dell'area è consentito il passaggio tra profili diversi, a parità di livello di accesso ed a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo in base all'Allegato A.

2. Il passaggio del dipendente avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno e l'interessato conserva la fascia retributiva acquisita, che rimane a carico del fondo.

3. Il passaggio è effettuato dalle Amministrazioni, tenuto conto delle esigenze di servizio, a domanda degli interessati, previa verifica volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste ed, a parità in caso di più domande, con valutazione dei titoli posseduti in base ai criteri previsti dall'art. 13 (progressioni tra le aree).

4. Qualora nell'area si determinino posti disponibili nella dotazione organica di un profilo è consentito, tenuto conto delle esigenze di servizio, anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati in altro profilo, di diverso livello di accesso, della medesima area purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso all'area, di cui all'Allegato A e con risorse a carico del fondo. Tale sviluppo avviene con le modalità previste dall'art. 18, commi 6 e 7 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

Art. 17: Sviluppi economici all'interno delle aree

1. Le parti si danno atto che alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, disciplinata dall'art. 6 (classificazione), deve corrispondere, nelle singole aree, all'interno di ciascun profilo, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dei dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

2. Ai sensi del comma 1, fermo restando l'inquadramento del dipendente nella posizione di accesso del profilo, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive fasce retributive il cui numero ed i valori economici annui sono stabiliti nella allegata Tabella E (sviluppi economici all'interno delle aree).

3. Lo sviluppo economico si attua con la stipulazione del contratto integrativo di Amministrazione, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 32 del CCNL del 16 febbraio 1999, nel rispetto di quanto ivi stabilito al comma 2, sesta alinea, nonché dei criteri generali previsti dal presente CCNL all'art. 18 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

Art. 18: Procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno dell'area

1. Lo sviluppo economico di cui all'art. 17 (sviluppi economici all'interno delle aree) è effettuato secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione integrativa, sulla base di appositi indicatori ponderati in relazione al diverso livello di professionalità richiesto per i singoli profili in ciascun settore di attività all'interno area.

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

3. A tal fine le Amministrazioni programmano i citati passaggi tenendo conto delle risorse presenti nel Fondo, a consuntivo, alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente.

4. Il numero dei dipendenti che acquisisce la fascia retributiva è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

5. La permanenza nella fascia attribuita è definita in contrattazione integrativa e non può essere inferiore a due anni.

6. I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri e principi di meritocrazia:

1. esperienza professionale maturata;

2. titoli di studio, culturali e pubblicazioni, tutti coerenti con la attività del profilo, nonché ulteriori titoli culturali e professionali non altrimenti valutabili;

3. percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata. Ove le amministrazioni non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.

7. I criteri selettivi di cui al comma 6 - integrabili nella contrattazione integrativa - sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali, da definirsi a tale livello, e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro. Con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare.

8. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 13, comma 2, (Codice disciplinare) del CCNL del 12 giugno 2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 19: Trattamento economico nei passaggi di fascia retributiva

1. In caso di progressione economica di cui all'art. 18 (Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno delle aree), oltre al trattamento tabellare della fascia retributiva successiva, compete l'indennità di amministrazione ad essa correlata, secondo le modalità di cui all'art. 17, comma 3 (Sviluppi economici all'interno delle aree).

2. Nel caso in cui dall'istituzione di nuove fasce retributive non derivi un diverso parametro di indennità di amministrazione, il dipendente in caso di progressione ad una delle nuove fasce retributive continua a percepire l'indennità di amministrazione nel frattempo maturata.

3. In caso di cessazione dal servizio del dipendente, si applica quanto previsto dall'art. 32, comma 3 (Fondo unico di amministrazione).

CAPO V

RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 20: Relazioni sindacali del sistema di classificazione

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

A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

- determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 17 (sviluppi economici all'interno delle aree);
- individuazione dei profili di cui all'art. 8 (criteri per la definizione dei profili professionali).

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

- a. individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 13 (progressioni tra le aree);
- b. determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui agli artt. 13 (progressioni tra le aree) e 14 (procedure per la progressione tra le aree);

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

Allegato A (declaratoria)

AREA FUNZIONALE PRIMA

(ex A1 e A1S)

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che svolgono attività ausiliarie, ovvero lavoratori che svolgono lavori qualificati richiedenti capacità specifiche semplici, anche di supporto alle lavorazioni.

Specifiche professionali:

- conoscenze generali di base;
- capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici;
- limitata complessità dei problemi da affrontare;
- autonomia e responsabilità riferite al corretto svolgimento dei compiti assegnati.

Contenuti professionali di base :

Lavoratore che svolge tutti i compiti di supporto alle varie attività con l'ausilio di mezzi in dotazione sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo, provvede al ricevimento dei visitatori, è addetto alla guida di veicoli e al trasporto delle persone o cose, alla consegna di documentazione o merci.

Accesso alla Prima area:

Dall'esterno nel livello economico iniziale attraverso le procedure di cui alla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni.

Requisiti :

Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

AREA FUNZIONALE SECONDA

(ex B1, B2, B3 e B3S)

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche, svolgono funzioni specialistiche nei vari campi di applicazione ovvero svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze dei processi operativi e gestionali.

Specifiche professionali:

- conoscenze tecniche di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati, acquisibili con la scuola dell'obbligo;
- capacità manuali e/o tecnico-operative riferite alla propria qualificazione e/o specializzazione;
- relazioni organizzative di tipo semplice.

Contenuti professionali di base :

Lavoratore che, nel proprio ambito professionale esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, sulla base delle specifiche professionali e del livello di conoscenze richiesti dal profilo di appartenenza, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della relativa prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

- Lavoratore che costruisce manufatti, esegue lavorazioni, provvede alla manutenzione e riparazione di guasti utilizzando apparecchiature di tipo semplice.
- Lavoratore che svolge compiti di inserimento dati, digitazione, composizione e duplicazione di testi, semplici attività di segreteria, quali compilazione di modulistica, schedari e bollettari, protocolla e gestisce le attività inerenti la ricezione e l'invio della corrispondenza; partecipa alla raccolta ed al riordino dei dati; collabora alle attività di sportello.

- Lavoratore che sorveglia gli accessi, regolando il flusso del pubblico e fornendo le opportune informazioni, attiva e controlla gli impianti dei servizi generali e di sicurezza.
- Lavoratore che provvede alla vigilanza dei beni e degli impianti dell'Amministrazione assicurandosi della loro integrità, aziona, gestisce e verifica gli impianti di sicurezza; guida veicoli per il trasporto di persone e/o cose.

Specifiche professionali:

- Livello di conoscenze acquisibili con il diploma di scuola media superiore e discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire;
- autonomia e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima e/o secondo metodologie definite;
- svolgimento di attività esecutiva ed istruttoria in campo amministrativo, tecnico, contabile o nei settori specialistici connessi alle attività istituzionali delle amministrazioni;
- capacità di coordinamento di unità operative interne con assunzione di responsabilità dei risultati;
- relazioni organizzative di media complessità;
- gestione delle relazioni dirette con gli utenti.

Contenuti professionali di base :

Lavoratore che, nel proprio ambito professionale esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, intervenendo nelle diverse fasi dei processi lavorativi, sulla base delle specifiche professionali e del livello di conoscenze richiesto da ciascun profilo, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della relativa prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

- Lavoratore che interviene nelle diverse fasi dei processi di lavorazione, provvedendo alle esecuzioni di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali, ad esempio, l'installazione, la conduzione, la riparazione di prodotti e impianti, esegue prove di valutazione sugli interventi effettuati, utilizzando apparecchiature di tipo complesso di cui verifica l'efficienza.
- Lavoratore che svolge attività preparatorie di atti anche da notificare, predispone computi, rendiconti e situazioni contabili semplici, svolge attività di stenodattilografia ed inserimento dati, anche utilizzando apparecchiature informatiche, cura la tenuta di strumenti di registrazione e di archiviazione.
- Lavoratore che svolge attività di vigilanza e custodia nei locali assegnati, coordinando le professionalità di livello inferiore.
- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature semplici, impianti e macchinari, cura l'esecuzione ed il coordinamento degli interventi assegnati nel rispetto delle procedure in atto, effettua ispezioni, accertamenti, controlli, misurazioni e rilievi, svolge le attività connesse agli specifici settori di competenza, assicura l'attuazione ed il coordinamento operativo dei piani di produzione, manutenzione, analisi, rilevazione e studio, interpretando progetti tecnici da realizzare.
- Lavoratore che, nei diversi settori di competenza, elabora dati e situazioni complesse anche utilizzando strumentazioni informatiche, rilascia copie, estratti e certificati, esplica attività di segreteria in commissioni, attività di istruttoria sulla base di procedure predefinite.
- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità acquisita e per quanto di competenza, cura l'esecuzione di procedure e di elaborazioni del ciclo informatico, predispone il manuale operativo, assicura i flussi operativi, realizza i programmi curandone la funzionalità e l'esecuzione.

Accesso alla Seconda area

Dall'esterno:

- mediante le procedure previste dalla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni.
- mediante pubblico concorso.

Dall'interno: dalla prima area funzionale all'area superiore con le modalità previste dall'art. 14 (passaggi tra le aree), del presente CCNL.

Requisiti :

Per l'accesso dall'esterno:

- diploma di scuola secondaria di primo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

- diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per l'accesso dall'interno:

- per il personale proveniente dalla prima area in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al profilo dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione;
- in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno cinque anni nell'area di provenienza oppure, nel caso di flessibilità tra profili di cui all'art. 16, di quattro nel profilo di provenienza.

AREA TERZA

(ex C1, C1S, C2, C3 e C3S)

Declaratoria

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, svolgono, nelle unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti, funzioni di direzione, coordinamento e controllo di attività di importanza rilevante, ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico.

Specifiche professionali:

- elevato grado di conoscenze ed esperienze teorico pratiche dei processi gestionali acquisibili con il diploma di laurea o laurea specialistica;
- coordinamento, direzione e controllo, ove previsto, di unità organiche anche a rilevanza esterna, di gruppi di lavoro e di studio;
- svolgimento di attività di elevato contenuto tecnico, gestionale, specialistico con assunzione diretta di responsabilità di risultati;
- organizzazione di attività;
- relazioni esterne e relazioni organizzative di tipo complesso;
- autonomia e responsabilità nell'ambito di direttive generali.

Contenuti professionali di base:

Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità posseduta, svolge tutte le attività di elevato contenuto specialistico, attinenti al proprio settore di competenza in relazione alle specifiche professionali ed al livello di conoscenza richiesto da ciascun profilo, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa, attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

o Lavoratore che, nel settore assegnato e nell'ambito della specifica professionalità posseduta, imposta e realizza progetti di fattibilità, valuta, modifica e sceglie le procedure e le tecniche più idonee per la propria attività; svolge studi, ricerche e consulenza; svolge attività ad alto contenuto specialistico che richiedono particolari conoscenze conseguite anche a seguito di laurea specialistica; analizza anche nuove metodiche per la realizzazione dei programmi assegnati all'unità che eventualmente dirige o coordina;

o lavoratore che, nell'ambito dell'area professionale assegnata, effettua accertamenti, verifiche e controlli e sorveglia l'esecuzione dei lavori, intervenendo ove necessario, cura la predisposizione degli atti amministrativi di competenza ovvero svolge attività ispettive, di valutazione, di controllo, di programmazione, di revisione nei vari settori di attività;

o lavoratore che può dirigere o coordinare unità organiche o strutture anche di rilevanza esterna, la cui responsabilità non è riservata a dirigenti, garantendo lo svolgimento dell'attività di competenza, provvedendo agli adempimenti previsti nell'ambito di normative generali ed emanando direttive ed istruzioni specifiche per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

o Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, anche a seguito di laurea specialistica, abilitazioni e/o iscrizioni all'albo, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature, impianti e macchinari, scegliendo altresì i materiali idonei per la propria attività; dirige e coordina gli interventi assegnati nel rispetto delle procedure in atto; effettua ispezioni, accertamenti, controlli, misurazioni e rilievi; assicura la direzione ed il coordinamento anche dei progetti tecnici da realizzare e dei piani operativi oppure svolge attività di analisi, rilevazione e studio;

o Lavoratore che, secondo la specifica professionalità acquisita, anche a seguito di laurea specialistica, svolge, per i settori di competenza, le attività relative alla realizzazione dei programmi, e della relativa revisione,

ottimizzazione e manutenzione; prefigura la struttura hardware necessaria e gestisce il software, proponendo le eventuali modifiche e valutando i relativi prodotti; effettua l'analisi tecnica delle procedure, prepara e trasmette ai programmatori la necessaria documentazione per la stesura dei programmi; gestisce il centro elaborazione e comunicazione dati, o uno o più settori nei quali lo stesso è ripartito; coordina e pianifica le attività di sviluppo e gestione dei sistemi informatici, controllando gli standard di funzionamento degli stessi, nonché le relative specifiche funzionali.

Accesso alla Terza area:

Dall'esterno: mediante pubblico concorso.

Dall'interno: dalla Seconda area alla posizione retributiva iniziale della Terza area con le modalità previste dall'art. 14 (passaggi tra le aree) del presente CCNL.

Requisiti:

Per l'accesso dall'esterno:

- diploma di laurea o diploma di laurea specialistica coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per l'accesso dall'interno:

- per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella seconda area;

o in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, perché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno sette anni nell'area di provenienza oppure, nel caso di flessibilità tra profili di cui all'art. 16, di quattro nel profilo di provenienza.

TABELLA B

Aree precedente sistema classificatorio	Posizioni economiche del precedente sistema classificatorio	Aree nuovo sistema classificatorio	Fasce retributive all'interno delle aree
Area A	A1	Prima area	F1
	A1S		F2
	//		F3
Area B	B1	Seconda area	F1
	B2		F2
	B3		F3
	B3S		F4
	//		F5
	//		F6
Area C	C1	Terza area	F1
	C1S		F2
	C2		F3
	C3		F4
	C3S		F5
	//		F6
	//		F7

Agenzie Fiscali – Ordinamento professionale

Dal CCNL 2006-2009 Biennio economico 2006-2007

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 5: Conferma dell'ordinamento professionale

1. Si conferma l'ordinamento professionale previsto dal CCNL del 28 maggio 2004, con le modifiche di seguito riportate.

2. All'art. 22 del CCNL del 28 maggio 2004 (Progressioni all'interno del sistema classificatorio), è aggiunto il seguente comma:

"2. Le progressioni di cui al precedente comma 1 lett. a) devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso i criteri volti all'apprezzamento della qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire, da definire ai sensi dell'art. 24, comma 1 del CCNL del 28 maggio 2004".

3. L'art. 24 comma 3 (procedure per la progressione all'interno del sistema classificatorio) del CCNL del 28 maggio 2004 è integrato come segue: "Tale assegno ad personam conserva la natura giuridica ed economica di trattamento stipendiale fondamentale."

4. All'art. 82 del CCNL del 28 maggio 2004 (Sviluppi economici all'interno delle aree) è aggiunto il seguente comma:

"2/bis. In caso di sviluppo economico, oltre al trattamento tabellare della fascia retributiva successiva, compete l'indennità di amministrazione ad essa correlata, a cui si provvede con le risorse di cui al comma 3."

5. All'art. 83, comma 7, del CCNL del 28 maggio 2004 (Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area), dopo le parole "sull'altro" è aggiunto il seguente periodo:

"Con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti e le loro effettive conoscenze."

Dal CCNL 2002-2005 Biennio economico 2002-2003

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I

Art. 16 Obiettivi e finalità

1. Nell'ambito della riforma del lavoro pubblico, nel quale si inquadra l'istituzione del comparto delle Agenzie Fiscali, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità degli uffici nonché promuovere l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'azione amministrativa e dei servizi, le parti convengono sulla opportunità di proseguire nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori (peraltro già iniziato nel comparto di provenienza) che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.

2. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti al fine di definire il sistema di classificazione professionale quale efficace e concreto strumento di riforma.

3. Il nuovo modello di classificazione del personale si basa sui seguenti principi: - valorizzazione delle professionalità interne per garantire alla collettività prestazioni di elevata qualificazione; - flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione all'effettivo sviluppo professionale.

4. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale.

CAPO II

Art. 17 Classificazione

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi delle Agenzie, è articolato in tre aree:

Prima area: – comprendente la ex posizione A1

Seconda area: – comprendente le ex posizioni B1, B2 e B3

Terza area: – comprendente le ex posizioni C1, C2 e C3.

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A) del presente CCNL.

3. Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nella posizione iniziale del profilo. La collocazione nelle fasce retributive stipendiali di cui alla tabella E avviene secondo la professionalità ed i requisiti richiesti nel bando di concorso.

4. I profili, collocati nelle aree secondo il nuovo allegato A), descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza.

5. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali. Ogni dipendente è tenuto, altresì, a svolgere tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito.

6. L'individuazione dei profili di ciascuna area è definita da ogni singola Agenzia, con l'assistenza dell'ARAN, nell'ambito della contrattazione integrativa con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 1.

Art. 18 Criteri per la definizione dei profili professionali

1. Nel sistema classificatorio la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi di ciascuna Agenzia.

2. I profili individuano le diverse tipologie professionali esistenti nelle Agenzie in relazione ai contenuti delle attività, attraverso una descrizione sintetica ed esaustiva delle mansioni svolte e del livello di professionalità richiesto.

3. I profili, distinti per settori professionali, accorpano le mansioni precedentemente articolate sulle diverse posizioni economiche delle Aree, secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A), che definisce, altresì, i requisiti e le modalità di accesso.

4. Ai fini della definizione dei profili professionali la contrattazione integrativa di Agenzia terrà conto dei seguenti criteri:

a) superamento dell'eccessiva parcellizzazione del precedente sistema, derivante dalla legge n. 312 del 1980, attraverso la costituzione di profili che comprendano al proprio interno attività tra loro simili e riconducibili ad una tipologia lavorativa comune, pur nel rispetto della differenziazione dei contenuti tecnici;

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

c) attualizzazione delle mansioni in relazione ai processi di ammodernamento delle Agenzie e alle nuove tecnologie adottate;

d) indicazione della confluenza tra vecchio e nuovo sistema, al fine di garantire il rispetto dell'inquadramento già acquisito nel sistema classificatorio nonché di evitare che il personale appartenente ad una posizione giuridico-economica inferiore venga inquadrato in una posizione retributiva più elevata, con conseguente aggravio di spesa;

e) garanzia che, nell'utilizzazione della clausola di cui all'art. 17, comma 3, sarà rispettato nei casi di accesso, a parità di professionalità richiesta nel profilo, il mantenimento del medesimo trattamento economico retributivo stipendiale previsto per il personale in servizio.

Art. 19 Istituzione di nuovi profili

1. Le Agenzie, in relazione alle proprie necessità organizzative, potranno prevedere l'istituzione di nuovi profili nell'ambito delle dotazioni organiche individuandone la posizione di accesso, sulla base dei criteri dell'art. 18 (criteri per la definizione dei profili professionali), comma 4.

2. Nel caso in cui il nuovo profilo definito in contrattazione integrativa tragga origine dallo sdoppiamento di un profilo di pari livello retributivo precedentemente previsto, in esso possono essere inquadrati, in prima applicazione, con il consenso degli interessati e senza incremento di spesa, i dipendenti che, in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per il nuovo profilo professionale nell'area di appartenenza, svolgano già le relative mansioni e siano collocati nella medesima area. Il passaggio avviene con mantenimento della fascia retributiva maturata. In caso di mancato consenso il dipendente resta assegnato al profilo di appartenenza, ove questo sia confermato, e torna a svolgerne le relative mansioni.

3. Ai fini dell'assegnazione ai profili di nuova istituzione, prima di procedere alla selezione dall'esterno, trova applicazione il principio della flessibilità disciplinato secondo le procedure e percentuali indicate nell'art. 25

(flessibilità tra profili all'interno dell'area).

Art. 20 Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante il riconoscimento – all'interno di ciascuna area - della posizione già conseguita nell'ordinamento di provenienza e con la collocazione nella fascia retributiva corrispondente secondo la tabella B.
2. Nel caso in cui siano tuttora in corso le selezioni previste dal CCNL del Comparto di provenienza, il primo inquadramento avviene secondo la posizione ricoperta dal dipendente alla data di entrata in vigore del presente contratto e successivamente, superata la selezione, si provvederà ad un nuovo inquadramento del dipendente stesso che avverrà con le medesime modalità enunciate al comma 1.
3. Ferme rimanendo le dotazioni organiche complessive di ciascuna Agenzia, i contingenti delle originarie posizioni sono portati al livello di accesso previsto in applicazione dell'art.17 (classificazione), comma 3.
4. Tutte le procedure selettive previste dal CCNL del comparto di provenienza sono attivate e portate a compimento, con le modalità di finanziamento previste da tale contratto, secondo i criteri già stabiliti in contrattazione integrativa.
5. Il nuovo inquadramento di cui ai commi 1 e 2 sarà comunicato ai dipendenti a cura di ciascuna Agenzia al termine delle relative procedure.

CAPO III

Art. 21 Accesso dall'esterno

1. Le modalità di reclutamento del personale avvengono attraverso procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge n. 56 del 1987 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. 165 del 2001, le quali devono garantire adeguate percentuali di accesso dall'esterno.
2. In considerazione di quanto previsto dal comma 1, le Agenzie sono tenute a riservare all'accesso dall'esterno una quota delle vacanze organiche, pari al 50 per cento dei posti disponibili di ciascun profilo, calcolata sulla base dei posti disponibili per l'accesso ai sensi del comma 3, nel rispetto della programmazione del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti e tenuto conto dell'art. 20, comma 3 (nuovo inquadramento).
3. L'accesso dall'esterno alle aree del presente sistema classificatorio avviene alle posizioni e con i requisiti indicati nell'allegato A).
4. Al personale assunto dall'esterno è attribuito il trattamento economico iniziale previsto per il profilo professionale di assunzione.

CAPO IV PROGRESSIONI

Art. 22 Progressione all'interno del sistema classificatorio

1. In relazione al sistema di classificazione previsto dal presente contratto, i passaggi dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento professionale si configurano come:
 - a) Progressioni verticali tra le aree: i passaggi tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione di accesso dell'area superiore nel rispetto dall'art. 21, comma 2 (accesso dall'esterno). Alla selezione sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti definiti dall'allegato A), nei limiti della percentuale dei posti vacanti nella dotazione organica destinati all'accesso dall'interno, ai sensi dell'art.20, comma 3 (nuovo inquadramento), in relazione al profilo per il quale si concorre.
 - b) Sviluppi economici all'interno delle aree: si configurano come progressione economica all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale previsto per la posizione di accesso, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli artt. 82 (sviluppi economici all'interno delle aree) e 83 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

Art. 23 Passaggi tra le aree

1. I passaggi da un'area all'altra immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) garanzia di un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno;
 - b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, con riferimento all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno

partecipato alla selezione;

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

3 La selezione del comma 2 è basata sulla:

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

b) graduatoria ove, comunque, prendere in considerazione, i seguenti titoli valutati in relazione a criteri oggettivi formulati con le procedure di cui all'art. 29 (relazioni sindacali) ed, in tale sede, ulteriormente integrabili:

- titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento; -
- corsi di formazione, anche esterni all'Agenzia, qualificati quanto alla durata, ai contenuti – che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata - per i quali sia previsto l'esame finale;
- esperienza professionale maturata;
- arricchimento professionale desumibile dalla documentazione presentata dall'interessato e valutata in relazione: all'esercizio di mansioni superiori svolte secondo le vigenti disposizioni; allo svolgimento di specifici incarichi professionali nel corso dell'esperienza lavorativa o di ricerche o di studio affidati dall'amministrazione e da questa attestati; a ulteriori titoli culturali e di studio, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati;

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

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

Art. 24 Procedure per la progressione all'interno del sistema classificatorio

1. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le aree e l'integrazione dei relativi criteri di cui all'art. 23 sono preventivamente individuate dalle Agenzie con atti di organizzazione di natura privatistica improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento delle selezioni interne, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 3 del decreto legislativo 165 del 2001, previa concertazione con le OO.SS.

2. Nel caso in cui le selezioni interne del presente articolo abbiano avuto esito negativo i posti già disponibili per dette selezioni possono essere coperti mediante l'accesso dall'esterno.

3. Nel caso di passaggio tra le aree, al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale previsto per il profilo di assunzione, conseguito attraverso la selezione. Qualora il trattamento economico in godimento, corrispondente alla fascia retributiva di appartenenza, risulti superiore all'iniziale, il dipendente conserva il trattamento più favorevole, mediante assegno ad personam, che, solo limitatamente a tale parte, continua a gravare sul fondo ed è riassorbibile con l'acquisizione delle successive fasce retributive nel profilo di nuovo inquadramento.

4. Nel caso di progressione interna nel sistema classificatorio di cui all'art 23 di passaggio tra profili ai sensi dell'art.25, le Agenzie comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del d.lgs. n. 152 del 1997.

5. Limitatamente ai dipendenti assunti prima del 16 maggio 1995, le Agenzie procedono alla sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro con i dipendenti che hanno conseguito la nuova posizione giuridica, che, ferma rimanendo la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definiscono tutti gli eventuali altri aspetti connessi al rapporto medesimo ai sensi dell'art. 30 (costituzione del rapporto di lavoro).

Art. 25 Flessibilità tra profili all'interno dell'area

1. All'interno dell'area è consentito il passaggio tra profili diversi, a parità di livello di accesso ed a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo dall'esterno in base alla declaratoria di cui all'Allegato A).

2. Il passaggio del dipendente avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica del profilo di

destinazione riservata all'accesso dall'interno e l'interessato conserva la fascia retributiva acquisita, che rimane a carico del fondo.

3. Il passaggio è effettuato dalle Agenzie, a domanda degli interessati, previa verifica volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste ed, a parità in caso di più domande, con valutazione dei titoli posseduti in base ai criteri previsti dall'art.23 (passaggi tra le aree).

4. Qualora nella dotazione organica dell'area si determinino posti disponibili relativamente ad un profilo, è consentito anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati nell'area purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso all'area e con risorse a carico del fondo. Tale sviluppo avviene con le modalità previste dall'art. 82, comma 6. La contrattazione integrativa individuerà i criteri di svolgimento di una apposita prova teorico pratica per regolare i casi in cui, in relazione ai posti individuati, vi sia parità di punteggio tra gli aspiranti nella relativa graduatoria. I posti lasciati liberi dai predetti dipendenti diventano disponibili nell'area per l'accesso dall'esterno nella percentuale prevista.

CAPO V

Art. 26 Posizioni organizzative e professionali

1. Nell'ambito della terza area le Agenzie, sulla base dei loro ordinamenti ed in relazione alle proprie esigenze, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti, effettivamente in servizio, incarichi di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità ed alta professionalità.

2. Tali posizioni possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di: – funzioni di direzione di unità operativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa; – attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate al possesso di titoli universitari e/o all'iscrizione ad albi professionali, ad abilitazioni nonché alla maturazione di una adeguata esperienza professionale; – attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

3. Ai fini del comma 2, ogni Agenzia procede alla graduazione delle funzioni connesse con gli incarichi di cui al comma 1, in base ai criteri adottati con proprio atto, previa concertazione con i soggetti di cui all'art. 9 (soggetti sindacali). Nella graduazione delle funzioni le Agenzie tengono conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa:

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

Art. 27 Conferimento e revoca delle posizioni organizzative e professionali

1. Gli incarichi di posizione organizzativa e professionale sono conferiti da ciascuna Agenzia con atto scritto e motivato, per un periodo di un anno, su proposta dei dirigenti dell'unità operativa o servizio interessato e sulla base di appositi criteri generali definiti dalle Agenzie medesime, previa concertazione con i soggetti di cui all'art. 9 (soggetti sindacali).

2. Tali incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità.

3. Per il conferimento degli incarichi le Agenzie tengono conto – rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali e della esperienza acquisita dal personale inquadrato nella terza area.

4. In relazione all'incarico conferito è corrisposta l'indennità di posizione di cui all'art. 28 (indennità di posizione e di risultato)

5. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti i predetti incarichi è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza annuale con i criteri di cui all'art. 29. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della maggiorazione di cui all'art.28 (indennità di posizione e di risultato).

6. In caso di eventuale valutazione negativa le Agenzie, prima della definitiva formalizzazione, acquisiscono in contraddittorio la considerazione del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

7. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di: - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento; - intervenuti mutamenti organizzativi; -

accertamento di risultati negativi.

8. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di cui all'art.28 (indennità di posizione e di risultato) e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.

9. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per lo sviluppo economico di cui all'art. 82, qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

Art. 28 Retribuzione di posizione e di risultato

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative o professionali di cui agli artt. 26 e 27 compete, oltre al trattamento economico in godimento, comprese le fasce retributive di appartenenza, un'indennità di posizione onnicomprensiva in misura variabile da un minimo di € 2.500 ad un massimo di € 9.000 annui lordi per tredici mensilità. Al finanziamento dell'indennità si provvede con il fondo di cui all'art. 84 (fondo) nella misura minima attualmente prevista.

2. Il valore dell'indennità di posizione è stabilito da ciascuna Agenzia in relazione alla graduazione delle funzioni ai sensi dell'art. 26 (posizioni organizzative e professionali). Ove il valore previsto sia superiore al minimo di cui al comma 1, le Agenzie provvederanno alla copertura con oneri a proprio carico.

3. In relazione alla corresponsione dell'indennità di posizione non sono più corrisposti al dipendente i compensi per lavoro straordinario, nonché tutte le altre voci del trattamento economico accessorio a carico del fondo, esclusa l'indennità di agenzia.

4. La valutazione annuale positiva dell'incarico svolto comporta una maggiorazione della retribuzione di posizione variabile dal 5% al 20% secondo i criteri definiti dalla contrattazione integrativa. Tale maggiorazione è a carico del Fondo di cui all'art. 84.

5. In prima applicazione ed in via sperimentale, il numero delle posizioni organizzative e professionali individuabili non potrà superare il 2% della dotazione organica complessiva della Terza area di ciascuna Agenzia.

CAPO VI

RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

Art. 29 Relazioni sindacali del sistema classificatorio

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

A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

- determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 82 (progressioni economiche);

- individuazione dei profili di cui agli artt. 18 e 19.

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 23 (passaggi tra le aree);

b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 23 (passaggi tra le aree);

c) con riferimento agli artt. 26 e 27 (posizioni organizzative):

- criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

- graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

- criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.

2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

CAPO II

SVILUPPI ECONOMICI

Art. 82 Sviluppi economici all'interno delle aree

1. Le parti si danno atto che alla maggiore flessibilità del sistema classificatorio del personale, disciplinata nel capo II, art. 17, deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dei dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

2. Pertanto, ai sensi del comma 1, nel periodo di permanenza del dipendente nella posizione di accesso dell'area lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive fasce retributive i cui numeri e valori economici annui sono stabiliti nella allegata Tabella E.

3. Lo sviluppo economico si attua con la stipulazione del contratto integrativo di Agenzia, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 85 (fondo) e nel rispetto di quanto ivi stabilito al comma 2, sesta alinea, (certezza e stabilità delle risorse), nonché dei criteri generali previsti dal presente CCNL all'art. 83 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico).

Art. 83 Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'Area

1. Lo sviluppo economico di cui all'art. 82 (sviluppi economici all'interno delle aree) è effettuato secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione di Agenzia, sulla base di appositi indicatori ponderati in relazione al diverso livello di professionalità richiesto per i singoli profili in ciascuna area.

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

3. A tal fine le Agenzie pianificano i citati passaggi tenendo conto delle risorse presenti nel fondo, a consuntivo, alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente.

4. Il numero dei dipendenti che acquisisce la fascia retributiva è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

5. La permanenza nella fascia attribuita è definita in contrattazione integrativa.

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

a) esperienza professionale maturata;

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

c) percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata, se garantiti dalle Agenzie per la totalità dei dipendenti interessati alla selezione. Ove le Agenzie non attuino i predetti corsi il presente criterio non può essere utilizzato.

7. I criteri selettivi di cui al comma 6 - integrabili nella contrattazione integrativa - saranno equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e saranno tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro.

8. La contrattazione integrativa individuerà, altresì, i criteri di svolgimento di una apposita prova teorico pratica per regolare i casi in cui vi sia parità di punteggio tra gli aspiranti nella relativa graduatoria per l'attribuzione delle fasce.

ALLEGATO A (declaratoria)

PRIMA AREA FUNZIONALE

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che svolgono attività ausiliarie, ovvero lavoratori che svolgono operazioni o lavori richiedenti, secondo il settore di attività, capacità e conoscenze semplici.

Specifiche professionali:

- conoscenze generali di base;
- capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici;
- limitata complessità dei problemi da affrontare;
- autonomia e responsabilità riferite al corretto svolgimento dei compiti assegnati.

Contenuti professionali di base:

- Lavoratore che è di supporto alle varie attività anche con l'ausilio di mezzi in dotazione o provvede al ricevimento dei visitatori, secondo l'esperienza maturata sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza, le cui caratteristiche analitiche saranno individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei singoli profili.

Accesso all'area:

Dall'esterno: attraverso le procedure di cui alla legge 56/87 e successive modificazioni.

Requisiti: Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

SECONDA AREA FUNZIONALE

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche, svolgono attività operative che richiedono specifiche conoscenze dei processi operativi e gestionali ovvero svolgono funzioni specialistiche nei vari campi di applicazione.

Specifiche professionali:

- conoscenze tecniche inerenti allo svolgimento dei compiti assegnati;
- capacità manuali e/o tecniche riferite alla propria qualificazione e/o specializzazione.
- discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire;
- autonomia esecutiva e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima e/o secondo metodologie definite - capacità di coordinamento di unità operative interne con assunzione di responsabilità dei risultati

Contenuti professionali di base:

- Lavoratore che, nel proprio ambito professionale, esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, intervenendo nelle diverse fasi dei processi lavorativi e nella gestione di relazioni dirette con il pubblico, secondo l'esperienza maturata sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza le cui caratteristiche analitiche saranno individuate nella contrattazione integrativa. Nello svolgimento della propria attività lavorativa è tenuto, ove previsto, anche ad utilizzare i mezzi, le apparecchiature e le attrezzature in dotazione, provvedendo alla relativa manutenzione.

Accesso all'area nel rispetto dell'art. 21, comma 3:

Dall'esterno:

- mediante le procedure previste dalla legge 56/87 e successive modificazioni per i profili per i quali la contrattazione integrativa ha previsto come requisito culturale il diploma di istruzione secondaria di primo grado;
- mediante pubblico concorso per tutti gli altri profili.

Dall'interno:

- dalla prima area funzionale alla seconda area, con le modalità previste dall'art. 23 del presente CCNL

Requisiti:

Per l'accesso dall'esterno:

- a) per i profili del settore tecnico-operativo:

diploma di scuola secondaria di primo grado, con attestati di qualifica ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

- b) per gli altri profili:

diploma di scuola secondaria di secondo grado, ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per l'accesso dall'interno:

- Per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno non è richiesta esperienza professionale nell'area di provenienza.

- In mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, al personale, in possesso del diploma di scuola media secondaria di primo grado, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno 5 anni nell'area di provenienza.

TERZA AREA FUNZIONALE

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, svolgono, nelle unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti, funzioni di direzione, coordinamento e controllo di attività rilevanti, ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico.

Specifiche professionali:

- approfondite conoscenze teorico pratiche dei processi gestionali ed elevato grado di esperienza acquisita;
- organizzazione di attività;
- coordinamento, direzione ove previsto, di unità organiche anche a rilevanza esterna, di gruppi di lavoro e di studio;
- autonomia e responsabilità nell'ambito di direttive generali;

Contenuti professionali di base:

Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità posseduta, svolge tutte le attività attinenti alla sua competenza professionale nel settore assegnato, secondo l'esperienza maturata sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza le cui caratteristiche analitiche saranno individuate nella contrattazione integrativa. In particolare, a titolo esemplificativo, può dirigere o coordinare unità organiche anche di rilevanza esterna, la cui responsabilità non è riservata a dirigenti, garantendo l'attuazione

dell'attività di competenza; può svolgere attività ispettive, di valutazione, di verifica, di controllo, di programmazione e di revisione; può essere adibito a relazioni esterne dirette con il pubblico di tipo complesso, relazioni organizzative interne di tipo complesso; può effettuare studi e ricerche; può collaborare ad attività specialistiche, in considerazione dell'elevato livello professionale posseduto. Può assumere temporaneamente funzioni dirigenziali in assenza del dirigente titolare.

Accesso all'area nel rispetto dell'art. 21, comma 3:

- dall'esterno: mediante pubblico concorso.

- dall'interno: dalla Seconda area al livello iniziale della Terza area con le modalità previste dall'art. 23 del presente CCNL

Requisiti:

Per l'accesso dall'esterno: diploma di laurea o diploma di laurea specialistica secondo le caratteristiche del profilo ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per l'accesso dall'interno: Per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale nell'area di provenienza.

In mancanza dei requisiti per l'accesso dall'esterno, e nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, al personale, purché in possesso del diploma di scuola media secondaria superiore, viene richiesta, per i profili per i quali è previsto l'accesso dall'esterno con il solo diploma di laurea, una esperienza professionale complessiva di 7 anni nell'area di provenienza.

Tabella B

Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione

Aree precedente sistema classificatorio	Posizioni economiche del precedente sistema classificatorio	Aree Nuovo Sistema Classificatorio	Fasce retributive all'interno delle aree
			F 6
Area C (*)	C3 S	TERZA Area (*)	F 5
	C3		F 4
	C2		F 3
	C1 S		F 2
	C1		F 1
Area B		SECONDA Area	F 6
			F 5
	B3 S		F 4
	B3		F 3
	B2		F 2
	B1		F 1
Area A	A1 S	PRIMA Area	F 2
	A1		F 1

(*) Nella Terza Area è compreso anche il personale dei ruoli ad esaurimento:

Enti Pubblici non economici – Ordinamento professionale

Dal CCNL 2006-2009 Biennio economico 2006-2007

TITOLO III

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I

PREMESSA

Art. 5: Obiettivi e finalità

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale, in continuità con il previgente sistema introdotto dal CCNL del 16 febbraio 1999 e con i principi dello stesso sistema di cui all'art. 10 del CCNL del 9 ottobre 2003, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo i principi della flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali.
2. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti al fine di definire un sistema di classificazione professionale che, in un quadro di coerenza con le funzioni proprie degli enti del comparto, assuma le caratteristiche di efficace strumento di supporto e di impulso dei processi di innovazione.
3. Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:
 - a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;
 - b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.
4. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua ed alle altre azioni di sviluppo delle competenze professionali, le quali, attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituiscono un fondamentale fattore di affermazione di una nuova cultura organizzativa e gestionale.
5. Il presente titolo sostituisce e disapplica la parte seconda del CCNL del 16 febbraio 1999 sul sistema di classificazione del personale, nonché l'art. 24 del medesimo CCNL.

CAPO II

CLASSIFICAZIONE

Art. 6: Aree e profili professionali

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi degli enti, è articolato nelle aree A, B e C.
2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A) del presente CCNL.
3. Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nel livello economico iniziale dell'area.
4. I profili, collocati nelle aree A, B e C secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A), descrivono i contenuti professionali delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza.
5. Nel sistema di classificazione, la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi degli enti.
6. Ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.
7. Nulla è innovato per quanto attiene al personale con qualifica di Ispettore generale e di Direttore di divisione.

Art. 7: Clausola di primo inquadramento nel nuovo sistema

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data, mediante il riconoscimento - all'interno di ciascuna area - della posizione già conseguita nel sistema di provenienza e con la collocazione nel livello economico corrispondente secondo l'allegata tabella A.
2. Nel caso in cui siano tuttora in corso le procedure per le selezioni secondo il previgente sistema di classificazione, il primo inquadramento avviene secondo la posizione ricoperta dal dipendente alla data di

entrata in vigore del presente contratto e, successivamente, conclusa la procedura, si provvede ad un nuovo inquadramento del dipendente stesso che avverrà, nel rispetto della predetta procedura, con le medesime modalità indicate al comma 1.

3. Tutte le procedure per i passaggi all'interno del sistema di classificazione già programmate, concordate o attivate sulla base del precedente CCNL del 16 febbraio 1999, sono portate a compimento, con le modalità di finanziamento previste da tale contratto, secondo i criteri già stabiliti in contrattazione integrativa.

4. Gli enti comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, ai sensi del presente articolo, con le modalità di cui all'art. 15, comma 3.

5. Ferme rimanendo le dotazioni organiche complessive di ciascun'area, sono riportati nelle nuove aree i contingenti delle originarie posizioni economiche di cui al previgente sistema di classificazione.

Art. 8: Istituzione di profili professionali

1. Gli enti, in relazione alle proprie necessità organizzative, istituiscono i profili professionali, previa contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica, ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999.

2. Ai fini della definizione dei profili professionali, si tiene conto dei seguenti criteri:

a) costituzione di profili che comprendano, al proprio interno, competenze professionali comuni, applicabili ad una gamma di attività differenziate;

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

c) attualizzazione dei contenuti professionali in relazione al nuovo sistema di classificazione e ai processi di innovazione degli enti ed alle nuove tecnologie adottate.

3. Nei casi di istituzione di nuovi profili, sono definiti altresì i criteri per il passaggio dei dipendenti agli stessi, fermo restando il livello economico acquisito.

Art. 9: Mansioni superiori nel nuovo sistema classificatorio

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 52, commi 2, 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001, per la parte demandata alla contrattazione.

2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori" quelle proprie dell'area immediatamente superiore.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi :

a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le progressioni tra le aree di cui all'art. 14;

b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza. Non rientra nella previsione l'ipotesi di assenza per ferie del titolare.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite da ciascun ente secondo i propri ordinamenti e nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti normative in materia, sulla base di criteri, coerenti con la propria organizzazione, da definire non oltre tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. La disciplina delle mansioni superiori, come integrata dal presente articolo, trova applicazione dalla data di definizione dei predetti criteri.

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori come definite al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per il livello economico iniziale dell'area corrispondente alle mansioni conseguentemente esercitate, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità. Per il periodo di conferimento delle mansioni superiori, cessa di essere corrisposto il differenziale tra livello economico acquisito e livello economico iniziale dell'area di appartenenza. In relazione a tale differenziale, si applica quanto previsto dall'art. 36, comma 3.

6. Per quanto non previsto dal presente articolo, resta ferma la disciplina dell'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

CAPO III

Accesso dall'esterno

Art. 10: Modalità per l'accesso dall'esterno

1. Il reclutamento del personale avviene con le modalità previste dalle vigenti normative in materia di assunzioni nelle amministrazioni pubbliche, con garanzia di adeguate percentuali di accesso dall'esterno.

2. In considerazione di quanto previsto dal comma 1, gli enti sono tenuti a riservare all'accesso dall'esterno una quota delle vacanze organiche pari al 50% dei posti disponibili, nel rispetto delle disposizioni di legge nel tempo vigenti.

3. L'accesso dall'esterno alle aree del presente sistema di classificazione avviene nel livello economico iniziale di ciascuna area e con i requisiti indicati nell'allegato A).

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

CAPO IV

PROGRESSIONI

Art. 11: Progressioni all'interno del sistema di classificazione

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione sono possibili:

a) sviluppi economici all'interno delle aree:

si realizzano mediante progressione economica all'interno delle aree attraverso la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale dell'area, di successivi livelli economici, secondo la disciplina di cui agli artt. 12 e 13;

b) progressioni tra le aree:

si realizzano mediante passaggio dall'area sottostante al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore nel rispetto dell'art. 10.

Art. 12: Sviluppi economici all'interno delle aree

1. Le parti si danno atto che, alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

2. Nell'ambito dell'area, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successivi livelli economici, i cui valori annui, comprensivi degli incrementi di cui all'art. 33, sono stabiliti nell'allegata tabella F.

3. I criteri e le procedure per lo sviluppo economico sono definiti nel contratto integrativo di livello nazionale o di sede unica, nel rispetto dei criteri generali previsti dall'art. 13.

4. Il numero dei passaggi è stabilito in funzione delle risorse certe e stabili esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 36, comma 1, destinate dalla contrattazione integrativa nazionale o di sede unica.

Art. 13: Criteri e procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree

1. Gli sviluppi economici di cui all'art. 12 sono effettuati secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica.

2. I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli incaricati di posizione organizzativa o di elevata professionalità.

3. I passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di selezione che prendono in considerazione:

- il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite;

- i titoli culturali e professionali posseduti;

- specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale, conseguito; ove gli enti non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.

4. I criteri di cui al comma 3 - integrabili nella contrattazione integrativa di livello nazionale o di sede unica - sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare l'identificazione della esperienza professionale con il solo tempo di permanenza nei livelli economici, nonché la prevalenza dell'uno sull'altro e in modo da garantire una effettiva selettività dei criteri di scelta del personale cui riconoscere lo sviluppo economico.

5. Non possono partecipare ai passaggi di cui al presente articolo i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 16, comma 4, (Codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 14: Principi e criteri generali per le progressioni tra le aree

1. I passaggi da un'area al livello economico iniziale di quella immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:

a) criteri di selezione previsti dalla vigente normativa in materia di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni;

b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano l'area e il profilo professionale cui si riferisce la selezione.

2. I passaggi di cui al comma 1 sono realizzati nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano mediante procedure selettive interne aperte alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti e dei titoli, culturali e professionali, previsti per l'accesso al profilo professionale cui si riferisce la selezione.

3. Nelle procedure selettive interne di cui al comma 2, assumono particolare rilievo le prove volte ad accertare l'idoneità del dipendente, ai fini dello svolgimento delle funzioni di livello superiore correlate all'area ed al profilo professionale per cui è effettuata la selezione. Sono inoltre valutati le competenze professionali acquisite, anche a seguito di specifici percorsi formativi conclusi con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito, il livello di esperienza professionale maturato, lo svolgimento di prestazioni qualificate e di particolare rilievo, gli ulteriori titoli di servizio e culturali posseduti oltre quelli richiesti per la partecipazione alle selezioni. L'anzianità di servizio non assume valenza preponderante.

4. I passaggi di cui al presente articolo sono attuati e finanziati dagli enti sulla base della programmazione dei fabbisogni, nel rispetto delle disposizioni di legge.

5. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 16, comma 4 (Codice disciplinare), del CCNL del 9 ottobre 2003, ovvero da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 15: Procedure e criteri per le progressioni tra le aree

1. Le procedure e i criteri relativi alle selezioni per le progressioni tra le aree sono individuati dagli enti, previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. Essi sono improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento, secondo le vigenti disposizioni.

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

3. Gli enti comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del d. lgs. n. 152/1997.

CAPO V

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 16: Posizioni organizzative

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione di cui al presente titolo è riproposta, nel presente articolo e nell'art. 17, la disciplina in materia di posizioni organizzative già prevista dagli artt. 17 e 18 del CCNL del 16 febbraio 1999.

2. Nell'ambito dell'area C gli enti, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.

3. Le posizioni organizzative di cui al punto precedente possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:

- funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

- attività - ivi comprese quelle informatiche - con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;

- attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

4. I valori minimi e massimi dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.032,91 ed un massimo di Euro 2.582,28 annui lordi per 13 mensilità in relazione alle risorse disponibili nei fondi di cui all'art. 36.

Art. 17: Conferimento e revoca delle posizioni organizzative

1. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.

2. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- accertamento di risultati negativi;
- violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ad esclusione di quelli previsti all'art. 16, comma 4 del CCNL del 9 ottobre 2003 (codice disciplinare) ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni del profilo professionale di appartenenza.

5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure definite preventivamente da ciascun ente.

CAPO VI

INNOVAZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI

Art. 18: Incarichi di elevata professionalità

1. Al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati, gli enti possono avviare, previa contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A), ultimo periodo, progetti di innovazione organizzativa e di valorizzazione professionale finalizzati alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi e gestionali in atto, attraverso il rafforzamento della direzione per obiettivi e della responsabilità orientata al risultato, la valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, la razionalizzazione delle risorse, in connessione con le iniziative e le attività attivate ai sensi dell'art. 23 e dell'art. 26.

2. Al fine di realizzare i progetti di cui al comma 1, gli enti, individuano, secondo criteri di semplificazione e razionalizzazione organizzativa, posizioni di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento dei propri obiettivi strategici. Nell'ambito dei progetti di cui al comma 1 e con le modalità ivi previste, è individuato il numero complessivo delle posizioni, gli stanziamenti a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, il numero ed il valore delle fasce, nonché la distribuzione delle predette posizioni all'interno di ciascuna fascia.

3. Per la copertura delle posizioni di lavoro di cui al comma 2, gli enti, sulla base dei rispettivi ordinamenti ed in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono conferire, a dipendenti appartenenti all'area C effettivamente in servizio, incarichi temporanei, aventi contenuto organizzativo o professionale, i quali, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di alta professionalità e di elevata responsabilità. Gli incarichi di cui al presente comma non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 17.

4. Gli incarichi di cui al comma 3 possono riguardare:

- funzioni di direzione e gestione di strutture organizzative complesse, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- funzioni di alta specializzazione, con contenuti di elevata professionalità, correlate al possesso di titoli universitari o post-universitari ed alla maturazione di un'adeguata esperienza professionale;
- funzioni di integrazione dei processi lavorativi, funzioni di staff ad elevato contenuto innovativo, funzioni ispettive e di vigilanza, caratterizzate da elevata professionalità ed esperienza, nei casi in cui le predette funzioni implicino una responsabilità ampia e diretta, con elevata autonomia e attività di coordinamento, sui processi affidati.

5. Ai fini di quanto previsto all'art. 20, comma 2, ciascun ente procede alla graduazione delle posizioni connesse con gli incarichi di cui al comma 4, in base a criteri generali adottati con proprio atto, previa concertazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. Nella

graduazione delle posizioni gli enti tengono conto, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alle specifiche situazioni organizzative:

- a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;
- b) grado di specializzazione e di professionalità richiesta dalle funzioni affidate, anche tenuto conto della innovatività delle relative competenze professionali;
- c) complessità e responsabilità delle funzioni attribuite;
- d) entità del personale e delle risorse finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite.

Art. 19: Conferimento e revoca degli incarichi di elevata professionalità

1. Gli incarichi di elevata professionalità di cui all'art. 18 sono conferiti da ciascun ente, con atto scritto e motivato, per un periodo minimo di un anno e massimo di due, su proposta del dirigente responsabile, sulla base di appositi criteri generali definiti dagli enti, previa concertazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità, tenendo conto degli esiti della valutazione di cui al comma 5.

2. I criteri di cui al comma 1 devono prioritariamente tenere conto delle più elevate conoscenze ed esperienze già maturate; devono inoltre considerare i requisiti culturali, le attitudini e le capacità professionali dei dipendenti, in relazione agli incarichi da affidare.

3. Gli incarichi di cui al presente articolo possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:

- a) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- b) intervenuti mutamenti organizzativi;
- c) accertamento di risultati negativi;
- d) violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ad esclusione di quelli previsti all'art. 16 c. 4 (codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003 ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita delle retribuzioni di cui all'art. 20 e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo professionale di appartenenza, con decorrenza dalla revoca medesima.

5. La valutazione dei risultati conseguiti dai dipendenti, nell'ambito degli incarichi conferiti ai sensi del presente articolo, avviene con cadenza annuale, sulla base di criteri generali definiti dagli enti, previa concertazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999. La valutazione, in correlazione con le previsioni di cui agli artt. 24 e 25, ha per oggetto il miglioramento del servizio e delle prestazioni erogate, la razionalizzazione e l'ottimizzazione delle risorse e dei processi interni, la circolarità ed il costante aggiornamento dell'informazione, il raggiungimento degli obiettivi assegnati, sulla base di standard o parametri di riferimento che consentano di apprezzare i miglioramenti realizzati. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione, in relazione al livello dei risultati conseguiti, della retribuzione di risultato di cui all'art. 20.

6. In caso di valutazione negativa, gli enti, prima della sua definitiva formalizzazione, acquisiscono, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

7. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per gli sviluppi economici di cui all'art. 12, secondo i criteri e le procedure di cui all'art. 13.

Art. 20: Retribuzione di posizione e di risultato

1. Al dipendente cui sia conferito un incarico di elevata professionalità ai sensi dell'art. 18 compete, oltre al trattamento economico previsto per l'area di appartenenza, compreso il livello economico conseguito, una retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai commi seguenti.

2. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 è stabilita da ciascun ente, con le modalità previste dall'art. 18, commi 1 e 2, sulla base della graduazione di cui all'art. 18, comma 5 e dei relativi criteri, definiti previa concertazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999.

3. I valori della retribuzione di posizione e le relative fasce sono compresi tra un minimo ed un massimo definiti dal CCNL. I predetti minimi e massimi saranno stabiliti dalla contrattazione nazionale di cui all'art. 21.

4. La valutazione positiva, con le modalità di cui all'art. 19, comma 5 e sulla base dei criteri ivi stabiliti, dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. La predetta retribuzione è definita

maggiorando la retribuzione di posizione di una misura percentuale variabile da un minimo ad un massimo. Tali minimi e massimi saranno definiti dalla medesima contrattazione nazionale di cui al comma 3. La retribuzione di risultato è corrisposta in relazione al livello dei risultati conseguiti, secondo i criteri generali definiti dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999.

5. Le retribuzioni di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, ivi compresi i compensi per il lavoro straordinario e per la produttività e le diverse tipologie di trattamenti indennitari.

6. Al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo si provvede con le modalità che saranno definite nella contrattazione collettiva nazionale di cui all'art. 21.

Art. 21: Clausola di rinvio

1. Le disposizioni di cui al presente capo avranno applicazione a seguito della compiuta definizione, nel CCNL di cui all'art. 39, delle modalità di finanziamento dell'istituto, ivi compresi i valori minimi e massimi di cui all'art. 20, commi 3 e 4, nonché del livello contrattuale per l'individuazione del numero complessivo degli incarichi che gli enti potranno attribuire. Nell'ambito dello stesso CCNL, sono inoltre definite le integrazioni al sistema delle relazioni sindacali di cui all'art. 22, in coerenza con le disposizioni del presente capo. Tale fase completerà la materia al fine della sua applicazione.

2. Alla disciplina di cui al presente capo, saranno ricondotte le innovazioni dei modelli organizzativi già sperimentate dagli enti.

3. In considerazione dell'introduzione del nuovo sistema di classificazione del personale, le parti istituiscono una commissione paritetica Aran – Organizzazioni sindacali, al fine di verificare la congruità del numero dei livelli economici del citato nuovo sistema. La commissione concluderà i lavori in tempo utile per l'avvio della sessione negoziale di cui al comma 1 e, comunque, non oltre la vigenza contrattuale del presente CCNL.

CAPO VII

RELAZIONI SINDACALI del SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 22: Relazioni sindacali del sistema di classificazione

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

A) contrattazione collettiva integrativa nazionale o di sede unica di cui all'art. 4, comma 3, lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999:

- a) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni ai sensi dell'art. 13;
- b) individuazione dei profili professionali di cui all'art. 8.

B) informazione preventiva e concertazione di cui all'art. 6, lett. B) del CCNL del 16 febbraio 1999:

- a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 11;
- b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui all'art. 14;
- c) criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 17;
- d) graduazione delle posizioni organizzative di cui all'art. 16, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- e) criteri e le procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e le relative necessarie garanzie di contraddittorio.

ALLEGATO A (declaratorie delle aree)

Area A

Appartengono a questa area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.

Conoscenze:

- conoscenze di base su natura e ruolo dell'attività istituzionale, sui prodotti/servizi dell'ente e sulle normative interne fondamentali; conoscenze relative a tecniche ordinarie.
- Capacità:
- capacità di assicurare il necessario supporto al processo produttivo con l'utilizzo di apparecchiature di uso comune e di tecniche ordinarie;

- capacità di eseguire con correttezza i compiti affidati;
- capacità di soluzione di problematiche di tipo semplice, anche a seguito di imprevisti e anomalie di funzionamento;
- capacità di gestire relazioni di tipo semplice, anche con il pubblico.

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

- assolvimento dell'obbligo scolastico.

Esemplificazione dei profili professionali:

- lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro;
- lavoratore che assicura il presidio di tecniche ordinarie;
- lavoratore addetto ad archivi, anche informatici;
- lavoratore addetto alla guida di veicoli ed al trasporto di persone o cose.

Area B

Appartengono a questa area i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi, e che ne svolgono fasi e/o fasce di attività, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Conoscenze:

- conoscenze sul contesto di riferimento interno ed esterno, sull'ente e sulla sua organizzazione, sui prodotti/servizi e i relativi sistemi di erogazione, sulle normative interne ed esterne concernenti l'attività dell'ente, sui vincoli da rispettare e sulle attività;
- conoscenze tecniche, metodologiche o specialistiche ovvero riferite al contesto socio-tecnico;
- conoscenze professionali di base riferite al processo o ai processi di pertinenza e, ove previsto, all'informatica applicata;
- conoscenze ed esperienze adeguate alle esigenze di governo delle procedure che caratterizzano il processo produttivo, in sintonia con il complesso dell'ambiente operativo.

Capacità:

- capacità di presidiare fasi e/o fasce di attività del processo, sia in ruoli di front-office che di back-office, attraverso l'utilizzo di tecniche e metodi di lavoro mediamente complessi, ivi comprese tecnologie informatiche e telematiche specifiche applicate al proprio contesto di lavoro;
- capacità di operare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, attraverso un apporto qualitativamente differenziato, orientando il contributo professionale ai risultati complessivi del gruppo ed alla soddisfazione degli utenti;
- capacità di soluzione di problemi di media complessità, con ampiezza di soluzioni possibili;
- capacità di gestire relazioni di media complessità, ivi comprese le relazioni dirette con l'utenza;

Requisiti per l'accesso dall'esterno:

- diploma di istruzione secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni per lo svolgimento delle attività affidate.

Requisiti per l'accesso dall'Area A:

- possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno o, in alternativa, titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area A, accompagnato da 4 anni di esperienza professionale in A.

Esemplificazione dei profili professionali:

- lavoratore che, nel proprio ambito professionale, esegue tutte le attività lavorative connesse all'area di attività cui è adibito, intervenendo nelle diverse fasi dei processi presidiati e nella gestione di relazioni dirette con l'utenza, nell'ambito delle proprie competenze;
- lavoratore che, anche in collaborazione con altri addetti, svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, nel rispetto di procedure e di norme interne o esterne.

Area C

Appartengono a questa area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni,

l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza specialistica, l'ottimizzazione delle risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative. Essi esplicano, ad esempio, funzioni specialistiche informatiche, tecniche, di vigilanza ispettiva e di collaborazione sanitaria.

Conoscenze:

- elevate conoscenze del ruolo dell'ente e del suo posizionamento in relazione al contesto di riferimento;
- elevate conoscenze delle normative, delle regole, delle tecniche e dei principi organizzativi richiesti per la gestione dell'ente e di suoi settori specifici, nonché dei vincoli esterni da rispettare;
- elevate conoscenze dei principi e modalità di funzionamento di sistemi organizzativi, anche riferite a settori che richiedono l'utilizzo di tecnologie informatiche e di comunicazione mediante reti;
- elevate conoscenze delle tecniche organizzative, dei sistemi gestionali, dei sistemi di gestione della qualità, delle tecniche di gestione dei gruppi e dei collaboratori.

Capacità:

- capacità di assumere responsabilità di produzione di risultato, relativamente agli obiettivi assegnati;
- capacità di gestire i processi presidiati sulla base di una visione globale degli stessi e della struttura organizzativa di appartenenza;
- capacità di soluzione di problemi ad elevata complessità, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- capacità decisionali in situazioni di complessità, orientando il proprio contributo professionale alla ottimizzazione del sistema, al monitoraggio sistematico dei risultati e della qualità, alla circolarità delle informazioni, alla gestione, integrazione e facilitazione di processo;
- capacità di gestire i processi presidiati in funzione dei bisogni degli utenti;
- capacità di gestire il cambiamento organizzativo, anche a seguito di innovazioni di prodotto, servizio o processo;
- capacità di gestire relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, anche tra strutture organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne con altri enti o istituzioni, di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale, relazioni complesse con gli utenti di natura diretta e relazioni negoziali;
- capacità di cooperazione e integrazione operativa e funzionale;
- capacità di gestire gruppi di lavoro, anche interfunzionali, guidando e motivando gli appartenenti al gruppo;
- capacità di dirigere e gestire moduli e strutture organizzative.

Requisiti per l'accesso dall'esterno: requisito di base: diploma di laurea.

Requisiti per l'accesso dall'Area B: possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno o, in alternativa, titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'Area B, accompagnato da 5 anni di esperienza professionale in B.

Esemplificazione dei profili professionali:

- lavoratore che assicura la gestione, la integrazione e facilitazione di processi complessi, in funzione di risultati finali e complessivi, riferiti all'utenza o agli impatti esterni;
- lavoratore che opera nel settore delle tecnologie informatiche e di comunicazione, curando l'analisi complessiva delle procedure e delle reti ed assicurando il coordinamento e la gestione di gruppi di progettazione informatica;
- lavoratore che svolge attività di istruttoria e preparazione di decisioni amministrative ad elevata complessità, riguardanti una pluralità di processi, assicurando la predisposizione di atti e documenti di tipo tecnico o amministrativo, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Tabella A – Trasposizione del nuovo sistema di classificazione			
Livelli economici	Aree	Aree	Posizioni economiche e sviluppi economici
C5	C	C	C5*
C4			C4
C3			C3
C2			C2
C1			C1
B3	B	B	B3*
B2			B2
B1			B1
A3	A	A	A3
A2			A2
A1			A1*

D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ^{(1) (3) (2)}.

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff 9 maggio 2001, n. 106, S.O.

(2) Per la disciplina del giuramento di fedeltà dei dipendenti dello Stato non contrattualizzati, vedi il *D.P.R. 19 aprile 2001, n. 253* ed il *D.M. 2 agosto 2005*.

(3) L' art. 22, comma 4, lett. a), *D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*, ha disposto che, nel presente provvedimento, le parole «Ministero della ricerca scientifica» siano sostituite, ovunque ricorrenti, dalle parole «Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca».

TITOLO I

PRINCIPI GENERALI

Articolo 1 Finalità ed ambito di applicazione

(Art. 1 del D.Lgs n. 29 del 1993, come modificato dall'art. 1 del D.Lgs n. 80 del 1998)

1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'*articolo 97, comma primo, della Costituzione*, al fine di:

a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;

b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.⁽⁶⁾

2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al *decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300*. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.^{(4) (5) (7)}

3. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'*articolo 117 della Costituzione*. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. I principi desumibili dall'*articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421*, e successive modificazioni, e dall'*articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59*, e successive modificazioni ed integrazioni, costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.

(4) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 1, L. 15 luglio 2002, n. 145* e, successivamente, dall'*art. 2, comma 2-quaterdecies, D.L. 29 dicembre 2010, n. 225*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 26 febbraio 2011, n. 10*.

(5) Per il trattenimento in servizio dei dipendenti pubblici, di cui al presente comma, vedi l'*art. 33, comma 2, D.L. 4 luglio 2006, n. 223*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 agosto 2006, n. 248*.

(6) Lettera così sostituita dall'*art. 21, comma 1, lett. a), L. 4 novembre 2010, n. 183*.

(7) Per l'effettuazione di assunzioni a tempo indeterminato da parte delle amministrazioni di cui al presente comma, vedi l'*art. 1, comma 103, L. 30 dicembre 2004, n. 311*. Vedi, anche, l'*art. 1-ter, comma 3, D.L. 16 ottobre 2017, n. 148*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 dicembre 2017, n. 172*.

Articolo 2 Fonti

(Art. 2, commi da 1 a 3 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'*art. 2 del D.Lgs n. 546 del 1993* e poi dall'*art. 2 del D.Lgs n. 80 del 1998*)

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;

- b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'*articolo 5*, comma 2;
- c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
- d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;
- e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

1-bis. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali. ⁽⁸⁾

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'*articolo 40*, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili. ⁽⁹⁾

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'*articolo 45*, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'*articolo 40* e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'*articolo 47-bis*, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore dal relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva ⁽¹²⁾ . ⁽¹⁰⁾

3-bis. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. ⁽¹¹⁾

(8) Comma inserito dall'*art. 176, comma 2, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196*, a decorrere dal 1° gennaio 2004.

(9) Comma modificato dall'*art. 1, comma 1, L. 4 marzo 2009, n. 15*. Per l'applicabilità della predetta disposizione, vedi il comma 2 del medesimo *art. 1, L. n. 15/2009*. Successivamente, il presente comma è stato così modificato dall'*art. 33, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150* e dall'*art. 1, comma 1, lett. da a) a d), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(10) Comma così modificato dall'*art. 33, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(11) Comma aggiunto dall'*art. 33, comma 1, lett. c), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(12) Per gli indirizzi di applicazione delle presenti disposizioni, vedi la *Direttiva 1° marzo 2002*.

Articolo 3 Personale in regime di diritto pubblico

(Art. 2, commi 4 e 5 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 2 del D.Lgs n. 546 del 1993 e successivamente modificati dall'art. 2, comma 2 del D.Lgs n. 80 del 1998) ⁽¹⁵⁾ ⁽¹⁸⁾

1. In deroga all'art. 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281, e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n. 287. ⁽¹⁶⁾

1-bis. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il rapporto di impiego del personale, anche di livello dirigenziale, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, esclusi il personale volontario previsto dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 2 novembre 2000, n. 362, e il personale volontario di leva, è disciplinato in regime di diritto pubblico secondo autonome disposizioni ordinamentali. ⁽¹³⁾

1-ter. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il personale della carriera dirigenziale penitenziaria è disciplinato dal rispettivo ordinamento. ⁽¹⁴⁾

2. Il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari, a tempo indeterminato o determinato, resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'articolo 33 della Costituzione ed agli articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n. 168, e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n. 421. ⁽¹⁷⁾

(13) Comma inserito dall'art. 1, comma 1, L. 30 settembre 2004, n. 252.

(14) Comma inserito dall'art. 2, comma 2, D.P.R. 27 luglio 2005, n. 154.

(15) Per il differimento della maturazione dell'aumento biennale o della classe di stipendio per un periodo di dodici mesi, con effetto dal 1° gennaio 2009, per le categorie di personale di cui al presente articolo, vedi l'art. 69, comma 1, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133.

(16) Per la disciplina del giuramento di fedeltà dei dipendenti dello Stato non contrattualizzati, vedi il D.P.R. 19 aprile 2001, n. 253.

(17) Comma così modificato dall' art. 22, comma 16, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(18) Vedi, anche, l'art. 2-septies, D.L. 26 aprile 2005, n. 63, convertito, con modificazioni, dalla L. 25 giugno 2005, n. 109.

Articolo 4 Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità

(Art. 3 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 2 del D.Lgs n. 470 del 1993, poi dall'art. 3 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 1 del D.Lgs n. 387 del 1998) ⁽²⁰⁾

1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare:

- a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;
- b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
- c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;
- d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;
- e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;
- f) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;
- g) gli altri atti indicati dal presente decreto.

2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

3. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.

4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente. ⁽¹⁹⁾

(19) Comma così modificato dall'*art. 2, comma 632, L. 24 dicembre 2007, n. 244*, a decorrere dal 1° gennaio 2008.

(20) In deroga a quanto disposto dal presente articolo vedi l'*art. 1, comma 2, D.L. 23 maggio 2008, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 14 luglio 2008, n. 123*.

Articolo 5 Potere di organizzazione

(Art. 4 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 3 del D.Lgs. n. 546 del 1993, successivamente modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 396 del 1997, e nuovamente sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. n. 80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'*articolo 2*, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'*articolo 2*, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'*articolo 9*. ⁽²¹⁾

3. Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati all'*articolo 2*, comma 1, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.

3-bis. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle Autorità amministrative indipendenti. ⁽²²⁾

(21) Comma sostituito dall'*art. 34, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150* e, successivamente, così modificato dall'*art. 2, comma 17, D.L. 6 luglio 2012, n. 95*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2012, n. 135* e dall'*art. 2, comma 1, lett. a), b) e c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(22) Comma aggiunto dall'*art. 34, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

Articolo 6 Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale

(*Art. 6 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 4 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 5 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 2 del D.Lgs n. 387 del 1998*) ⁽²⁵⁾

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. ⁽²³⁾

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. ⁽²⁶⁾

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'*articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 7 agosto 2012, n. 135*, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. ⁽²⁶⁾

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. ⁽²⁶⁾

[4-bis. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti. ^{(24) (27)}]

5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'*articolo 5, comma*

3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle dotazioni organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. ⁽²⁸⁾

6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore. ⁽²⁹⁾

(23) Comma modificato dall'art. 11, comma 1, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 marzo 2006, n. 80 e dall'art. 2, comma 18, lett. a) e b), D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 135. Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall' art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(24) Comma inserito dall'art. 35, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(25) Rubrica così sostituita dall' art. 4, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(26) Comma così sostituito dall' art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(27) Comma abrogato dall' art. 4, comma 1, lett. c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(28) Comma così sostituito dall' art. 4, comma 1, lett. d), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità del divieto previsto dal presente comma, vedi l' art. 22, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.

(29) Comma aggiunto dall' art. 4, comma 1, lett. e), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Articolo 6-bis Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni ⁽³⁰⁾

1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale. ⁽³¹⁾

2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale. ⁽³²⁾

3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei

risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all' *articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286*.

(30) Articolo inserito dall'*art. 22, comma 1, L. 18 giugno 2009, n. 69*.

(31) Comma così modificato dall' *art. 4, comma 2, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(32) Comma così sostituito dall' *art. 4, comma 2, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

Articolo 6-ter Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale ⁽³³⁾ ⁽³⁴⁾

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, *comma 6*, della *legge 5 giugno 2003, n. 131*. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.

(33) Articolo inserito dall' *art. 4, comma 3, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(34) Vedi, anche, l' *art. 22, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

Articolo 7 Gestione delle risorse umane

(Art. 7 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 5 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi modificato dall'art. 3 del D.Lgs n. 387 del 1998) ⁽³⁶⁾ ⁽⁴⁴⁾

1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. ⁽⁴⁰⁾

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.

3. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

5-bis. È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni. ⁽⁴²⁾ ⁽⁴⁵⁾

6. Fermo restando quanto previsto dal comma 5-bis, per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;

b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico; ⁽⁴¹⁾

d) devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al *decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

Il ricorso ai contratti di cui al presente comma per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei soggetti incaricati ai sensi del medesimo comma come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'*articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168* convertito, con modificazioni, dalla *legge 30 luglio 2004, n. 191*, è soppresso. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto e, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma, fermo restando il divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si applica quanto previsto dal citato articolo 36, comma 5-quater.^{(35) (39)}

6-bis. Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.⁽³⁷⁾

6-ter. I regolamenti di cui all'*articolo 110, comma 6, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*, si adeguano ai principi di cui al comma 6.⁽³⁷⁾

6-quater. Le disposizioni di cui ai commi 6, 6-bis e 6-ter non si applicano ai componenti degli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del *decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150* e dei nuclei di valutazione, nonché degli organismi operanti per le finalità di cui all'*articolo 1, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144*.⁽³⁸⁾

6-quinquies. Rimangono ferme le speciali disposizioni previste per gli enti pubblici di ricerca dall'articolo 14 del *decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218*.⁽⁴³⁾

(35) Il presente comma era stato sostituito dall'*art. 13, comma 1, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4*; tale modifica non è stata confermata dalla legge di conversione (*L. 9 marzo 2006, n. 80*). In seguito, il presente comma è stato sostituito dall'*art. 32, comma 1, D.L. 4 luglio 2006, n. 223*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 agosto 2006, n. 248*, modificato dall'*art. 3, comma 76, L. 24 dicembre 2007, n. 244*, a decorrere dal 1° gennaio 2008 e sostituito dall'*art. 46, comma 1, D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133*. Infine, il presente comma è stato così modificato dall'*art. 22, comma 2, lett. a) e b), L. 18 giugno 2009, n. 69*, dall'*art. 17, comma 27, D.L. 1° luglio 2009, n. 78*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 3 agosto 2009, n. 102*, dall'*art. 4, comma 2, D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125* e, successivamente, dall'*art. 5, comma 1, lett. b), nn. da 1) a 4), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(36) Il presente articolo era stato modificato dall'*art. 13, comma 1, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4*, che aveva aggiunto i commi 6-bis e 6-ter, successivamente, tale modifica non è stata confermata dalla legge di conversione (*L. 9 marzo 2006, n. 80*).

(37) Comma inserito dall'*art. 32, comma 1, D.L. 4 luglio 2006, n. 223*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 agosto 2006, n. 248*.

(38) Comma aggiunto dall'*art. 3, comma 77, L. 24 dicembre 2007, n. 244*, a decorrere dal 1° gennaio 2008, e, successivamente, così modificato dall'*art. 5, comma 1, lett. c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(39) A norma dell'*art. 35, comma 1, D.L. 30 dicembre 2008, n. 207*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 27 febbraio 2009, n. 14*, le disposizioni di cui al presente comma, limitatamente agli enti di ricerca, non si applicano fino al 30 giugno 2009. Vedi, anche, l'*art. 1, comma 2, della predetta L. 14/2009*, che ha dettato disposizioni relative agli atti e ai provvedimenti adottati, nonché agli effetti prodottisi e ai rapporti giuridici sorti sulla base del citato *art. 35, D.L. 207/2008*, nel testo precedente le modifiche apportate dalla citata legge di conversione.

(40) Comma così sostituito dall'*art. 21, comma 1, lett. b), L. 4 novembre 2010, n. 183*.

(41) Lettera così modificata dall'*art. 1, comma 147, L. 24 dicembre 2012, n. 228*, a decorrere dal 1° gennaio 2013.

(42) Comma inserito dall'*art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*; per l'applicabilità del divieto previsto dal presente comma, vedi l'*art. 22, comma 8, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017*.

(43) Comma aggiunto dall'*art. 5, comma 1, lett. d), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(44) In deroga a quanto disposto dal presente articolo vedi l'*art. 1, O.P.C.M. 10 giugno 2008, n. 3682* e l'*art. 1, comma 11, D.L. 4 novembre 2009, n. 152*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 29 dicembre 2009, n. 197*.

(45) In deroga a quanto disposto dal presente comma vedi l'*art. 1, comma 410, L. 11 dicembre 2016, n. 232*, come modificato dall'*art. 22, comma 10, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*, e l'*art. 1, comma 433, L. 27 dicembre 2017, n. 205*.

Articolo 7-bis *Formazione del personale* ^{(46) (47) (48)}

1. Le amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2*, con esclusione delle università e degli enti di ricerca, nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.

2. Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nonché gli enti pubblici non economici, predispongono entro il 30 gennaio di ogni anno il piano di formazione del personale e lo trasmettono, a fini informativi, alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze. Decorso tale termine e, comunque, non oltre il 30 settembre, ulteriori interventi in materia di formazione del personale, dettati da esigenze sopravvenute o straordinarie, devono essere specificamente comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze indicando gli obiettivi e le risorse utilizzabili, interne, statali o comunitarie. Ai predetti interventi formativi si dà corso qualora, entro un mese dalla comunicazione, non intervenga il diniego della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze. Il Dipartimento della funzione pubblica assicura il raccordo con il Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie relativamente agli interventi di formazione connessi all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.]

(46) Articolo inserito dall'*art. 4, comma 1, legge 16 gennaio 2003, n. 3*.

(47) Articolo abrogato dall'*art. 18, comma 1, lett. a), D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70*.

(48) Vedi, anche, la *Direttiva 6 agosto 2004* e l'*art. 13, D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82*.

Articolo 8 Costo del lavoro, risorse finanziarie e controlli

(Art. 9 del D.Lgs n. 29 del 1993)

1. Le amministrazioni pubbliche adottano tutte le misure affinché la spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nella evoluzione. Le risorse finanziarie destinate a tale spesa sono determinate in base alle compatibilità economico-finanziarie definite nei documenti di programmazione e di bilancio.
2. L'incremento del costo del lavoro negli enti pubblici economici e nelle aziende pubbliche che producono servizi di pubblica utilità, nonché negli enti di cui all'*articolo 70*, comma 4, è soggetto a limiti compatibili con gli obiettivi e i vincoli di finanza pubblica.

Articolo 9 Partecipazione sindacale

(Art. 10 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'*art. 6 del D.Lgs n. 80 del 1998*) ⁽⁴⁹⁾

1. Fermo restando quanto previsto dall'*articolo 5*, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione.

(49) Articolo così sostituito dall'*art. 36, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

Titolo II

ORGANIZZAZIONE

Capo I

Relazioni con il pubblico

Articolo 10 Trasparenza delle amministrazioni pubbliche

(Art. 11 del D.Lgs n. 29 del 1993, come modificato dall'*art. 43, comma 9 del D.Lgs n. 80 del 1998*)

1. L'organismo di cui all'*articolo 2, comma 1, lettera mm)*, della *legge 23 ottobre 1992, n. 421*, ai fini della trasparenza e rapidità del procedimento, definisce, ai sensi dell'*articolo 2, comma 1, lettera c)*, i modelli e sistemi informativi utili alla interconnessione tra le amministrazioni pubbliche.
2. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed i comitati metropolitani di cui all'*articolo 18 del decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 23 gennaio 1991, n. 21*, promuovono, utilizzando il personale degli uffici di cui all'*articolo 11*, la costituzione di servizi di accesso polifunzionale alle amministrazioni pubbliche nell'ambito dei progetti finalizzati di cui all'*articolo 26 della legge 11 marzo 1988, n. 67*, e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 11 Ufficio relazioni con il pubblico

(Art. 12, commi da 1 a 5-ter del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituiti dall'*art. 7 del D.Lgs n. 546 del 1993* e successivamente modificati dall'*art. 3 del decreto legge n. 163 del 1995*, convertito con modificazioni dalla *legge n. 273 del 1995*)

1. Le amministrazioni pubbliche, al fine di garantire la piena attuazione della *legge 7 agosto 1990, n. 241*, e successive modificazioni ed integrazioni, individuano, nell'ambito della propria struttura uffici per le relazioni con il pubblico.
2. Gli uffici per le relazioni con il pubblico provvedono, anche mediante l'utilizzo di tecnologie informatiche:
 - a) al servizio all'utenza per i diritti di partecipazione di cui al capo III della *legge 7 agosto 1990, n. 241*, e successive modificazioni ed integrazioni;
 - b) all'informazione all'utenza relativa agli atti e allo stato dei procedimenti;
 - c) alla ricerca ed analisi finalizzate alla formulazione di proposte alla propria amministrazione sugli aspetti organizzativi e logistici del rapporto con l'utenza.
3. Agli uffici per le relazioni con il pubblico viene assegnato, nell'ambito delle attuali dotazioni organiche delle singole amministrazioni, personale con idonea qualificazione e con elevata capacità di avere contatti con il pubblico, eventualmente assicurato da apposita formazione.
4. Al fine di assicurare la conoscenza di normative, servizi e strutture, le amministrazioni pubbliche programmano ed attuano iniziative di comunicazione di pubblica utilità; in particolare, le amministrazioni dello Stato, per l'attuazione delle iniziative individuate nell'ambito delle proprie competenze, si avvalgono del Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri quale struttura centrale di servizio, secondo un piano annuale di coordinamento del fabbisogno di prodotti e servizi, da sottoporre all'approvazione del Presidente del Consiglio dei ministri.
5. Per le comunicazioni previste dalla *legge 7 agosto 1990, n. 241*, e successive modificazioni ed integrazioni non si applicano le norme vigenti che dispongono la tassa a carico del destinatario.
6. Il responsabile dell'ufficio per le relazioni con il pubblico e il personale da lui indicato possono promuovere iniziative volte, anche con il supporto delle procedure informatiche, al miglioramento dei servizi per il pubblico, alla semplificazione e all'accelerazione delle procedure e all'incremento delle modalità di accesso informale alle informazioni in possesso dell'amministrazione e ai documenti amministrativi.
7. L'organo di vertice della gestione dell'amministrazione o dell'ente verifica l'efficacia dell'applicazione delle iniziative di cui al comma 6, ai fini dell'inserimento della verifica positiva nel fascicolo personale del dipendente. Tale riconoscimento costituisce titolo autonomamente valutabile in concorsi pubblici e nella progressione di carriera del dipendente. Gli organi di vertice trasmettono le iniziative riconosciute ai sensi del presente comma al Dipartimento della funzione pubblica, ai fini di un'adeguata pubblicizzazione delle stesse. Il Dipartimento annualmente individua le forme di pubblicazione.

Articolo 12 Uffici per la gestione del contenzioso del lavoro

(Art. 12-bis del D.Lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 7 del D.Lgs n. 80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche provvedono, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, ad organizzare la gestione del contenzioso del lavoro, anche creando appositi uffici, in modo da assicurare l'efficace svolgimento di tutte le attività stragiudiziali e giudiziali inerenti alle controversie. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire, mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento, un unico ufficio per la gestione di tutto o parte del contenzioso comune.

Capo II

Dirigenza

Sezione I

Qualifiche, uffici dirigenziali ed attribuzioni

Articolo 13 Amministrazioni destinatarie

(Art. 13 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 3 del D.Lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 8 del D.Lgs n. 80 del 1998)

1. Le disposizioni del presente capo si applicano alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo.

Articolo 14 Indirizzo politico-amministrativo

(Art. 14 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 8 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 9 del D.Lgs n. 80 del 1998)

1. Il Ministro esercita le funzioni di cui all'*articolo 4*, comma 1. A tal fine periodicamente, e comunque ogni anno entro dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio ⁽⁵⁰⁾, anche sulla base delle proposte dei dirigenti di cui all'*articolo 16*:

a) definisce obiettivi, priorità, piani e programmi da attuare ed emana le conseguenti direttive generali per l'attività amministrativa e per la gestione;

b) effettua, ai fini dell'adempimento dei compiti definiti ai sensi della lettera a), l'assegnazione ai dirigenti preposti ai centri di responsabilità delle rispettive amministrazioni delle risorse di cui all'*articolo 4*, comma 1, lettera c), del presente decreto, ivi comprese quelle di cui all'*articolo 3 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279*, e successive modificazioni ed integrazioni, ad esclusione delle risorse necessarie per il funzionamento degli uffici di cui al comma 2; provvede alle variazioni delle assegnazioni con le modalità previste dal medesimo *decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279*, tenendo altresì conto dei procedimenti e subprocedimenti attribuiti ed adotta gli altri provvedimenti ivi previsti.

2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 il Ministro si avvale di uffici di diretta collaborazione, aventi esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione, istituiti e disciplinati con regolamento adottato ai sensi dell'*articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400* ⁽⁵⁴⁾ ⁽⁵⁵⁾. A tali uffici sono assegnati, nei limiti stabiliti dallo stesso regolamento: dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando; collaboratori assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato; esperti e consulenti per particolari professionalità e specializzazioni con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa. All'atto del giuramento del Ministro, tutte le assegnazioni di personale, ivi compresi gli incarichi anche di livello dirigenziale e le consulenze e i contratti, anche a termine, conferiti nell'ambito degli uffici di cui al presente comma, decadono automaticamente ove non confermati entro trenta giorni dal giuramento del nuovo Ministro. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'*articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127*. Con lo stesso regolamento si provvede al riordino delle segreterie particolari dei Sottosegretari di Stato. Con decreto adottato dall'autorità di governo competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è determinato, in attuazione dell'*articolo 12, comma 1, lettera n) della legge 15 marzo 1997, n. 59*, senza aggravii di spesa e, per il personale disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro, fino ad una specifica disciplina contrattuale, il trattamento economico accessorio, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagiati, ai dipendenti assegnati agli uffici dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. Tale trattamento, consistente in un unico emolumento, è sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale. Con effetto dall'entrata in vigore del regolamento di cui al presente comma sono abrogate le norme del *regio decreto legge 10 luglio 1924, n. 1100*, e successive modificazioni ed integrazioni, ed ogni altra norma riguardante la costituzione e la disciplina dei gabinetti dei Ministri e delle segreterie particolari dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. ⁽⁵¹⁾ ⁽⁵³⁾⁽⁵²⁾

3. Il Ministro non può revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia o ritardo il Ministro può fissare un termine perentorio entro il quale il dirigente deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga, o in caso di grave inosservanza delle direttive generali da parte del dirigente competente, che determinino pregiudizio per l'interesse pubblico, il Ministro può nominare, salvi i casi di urgenza previa contestazione, un commissario ad acta, dando comunicazione al Presidente del Consiglio dei ministri del relativo provvedimento. Resta salvo quanto previsto dall'*articolo 2, comma 3, lett. p) della legge 23 agosto 1988, n. 400*. Resta altresì salvo quanto previsto dall'*articolo 6 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773*, e successive modificazioni ed integrazioni, e dall'*articolo 10 del relativo regolamento emanato con regio decreto 6 maggio 1940, n. 635*. Resta salvo il potere di annullamento ministeriale per motivi di legittimità.

(50) L'*art. 1, comma 8, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4*, aveva prorogato di sessanta giorni il presente termine, limitatamente alla definizione dei meccanismi e degli strumenti di monitoraggio. Successivamente tale proroga non è stata confermata dalla legge di conversione (*L. 9 marzo 2006, n. 80*).

(51) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 24-bis, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 17 luglio 2006, n. 233*. Per l'abrogazione della predetta disposizione, vedi l'*art. 1, commi 376 e 377, L. 24 dicembre 2007, n. 244*.

(52) Per la riduzione dello stanziamento per il personale degli uffici, di cui al presente comma, vedi l'*art. 1, comma 243, L. 28 dicembre 2015, n. 208*.

(53) A norma dell'*art. 22, comma 4, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*, nel presente provvedimento le parole "del tesoro, del bilancio e della programmazione economica" sono state sostituite, ovunque ricorrenti, dalle parole «dell'economia e delle finanze».

(54) Per l'organizzazione degli uffici di diretta collaborazione:

- del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, vedi il *D.P.R. 22 settembre 2000, n. 451*;
- del Ministro della sanità, vedi il *D.P.R. 6 marzo 2001, n. 216* e il *D.P.R. 12 giugno 2003, n. 208*;
- del Ministro dei trasporti e della navigazione, vedi il *D.P.R. 24 aprile 2001, n. 225*;
- del Ministro degli affari esteri, vedi il *D.P.R. 24 maggio 2001, n. 233*;
- del Ministro della difesa, vedi il *D.P.R. 14 maggio 2001, n. 241* e il *D.P.R. 24 febbraio 2006, n. 162*;
- del Ministro dei lavori pubblici, vedi il *D.P.R. 6 marzo 2001, n. 243*;
- del Ministro dell'ambiente, vedi il *D.P.R. 6 marzo 2001, n. 245*;
- del Ministro delle comunicazioni, vedi il *D.P.R. 14 maggio 2001, n. 258*;
- del Ministro del commercio con l'estero, vedi il *D.P.R. 3 maggio 2001, n. 291*;
- del Ministro del lavoro, vedi il *D.P.R. 17 maggio 2001, n. 297*;
- del Ministro delle politiche agricole e forestali, vedi il *D.P.R. 14 maggio 2001, n. 303*;

- del Ministro per i beni e le attività culturali, vedi il *D.P.R. 6 luglio 2001, n. 307*;
- del Ministro della giustizia, vedi il *D.P.R. 25 luglio 2001, n. 315*;
- del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, vedi il *D.P.R. 24 aprile 2001, n. 320*;
- del Ministero dell'interno, vedi il *D.P.R. 7 settembre 2001, n. 398* e il *D.P.R. 21 marzo 2002, n. 98*;
- del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca vedi il *D.P.R. 26 marzo 2002, n. 128*, il *D.P.R. 13 febbraio 2007, n. 57* e il *D.P.R. 14 gennaio 2009, n. 16*;
- del Ministro dell'economia e delle finanze, vedi il *D.P.R. 3 luglio 2003, n. 227*;
- del vice Ministro delle attività produttive vedi il *D.P.R. 14 ottobre 2003, n. 316*;
- del Ministro dello sviluppo economico, vedi il *D.P.R. 20 settembre 2007, n. 187* e il *D.P.R. 28 novembre 2008, n. 198*;
- del Ministro della salute, vedi il *D.P.R. 17 settembre 2013, n. 138*.

(55) Per l'organizzazione degli uffici di diretta collaborazione dei Ministri, vedi il *D.P.R. 6 marzo 2001, n. 230*.

Articolo 15 Dirigenti

(Art. 15 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 4 del D.Lgs n. 470 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 10 del D.Lgs n. 80 del 1998; Art. 27 del D.Lgs n. 29 del 1993, commi 1 e 3, come sostituiti dall'art. 7 del D.Lgs n. 470 del 1993)

1. Nelle amministrazioni pubbliche di cui al presente capo, la dirigenza è articolata nelle due fasce dei ruoli di cui all'*articolo 23*. Restano salve le particolari disposizioni concernenti le carriere diplomatica e prefettizia e le carriere delle Forze di polizia e delle Forze armate. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è fatto salvo quanto previsto dall'*articolo 6*.^{(56) (58)}
2. Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'*articolo 33 della Costituzione*, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento.
3. In ciascuna struttura organizzativa non affidata alla direzione del dirigente generale, il dirigente preposto all'ufficio di più elevato livello è sovraordinato al dirigente preposto ad ufficio di livello inferiore.
4. Per le regioni, il dirigente cui sono conferite funzioni di coordinamento è sovraordinato, limitatamente alla durata dell'incarico, al restante personale dirigenziale.
5. Per il Consiglio di Stato e per i tribunali amministrativi regionali, per la Corte dei conti, per il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e per l'Avvocatura generale dello Stato, le attribuzioni che il presente decreto demanda agli organi di Governo sono di competenza rispettivamente, del Presidente del Consiglio di Stato, del Presidente della Corte dei Conti, del Presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e dell'Avvocato generale dello Stato; le attribuzioni che il presente decreto demanda ai dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale sono di competenza dei segretari generali dei predetti istituti.⁽⁵⁷⁾

(56) Comma così modificato dall'*art. 3, comma 8, lett. a), L. 15 luglio 2002, n. 145*.

(57) Comma così modificato dall'*art. 9, comma 7-bis, D.L. 6 luglio 2012, n. 95*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2012, n. 135*.

(58) La *Corte costituzionale, con ordinanza 16-30 gennaio 2002, n. 11* (Gazz. Uff. 6 febbraio 2002, n. 6, serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale degli artt. 15, comma 1, e 23 del *D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29* nel testo risultante dalle modificazioni apportate con i decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80, e 29 ottobre 1998, n. 387, ora sostituiti dagli artt. 15, comma 1, e 23 del *D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*, sollevata in riferimento agli artt. 97, 98 e 3 della Costituzione.

Articolo 16 Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali

(*Art. 16 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 9 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 11 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 4 del D.Lgs n. 387 del 1998*)⁽⁶³⁾

1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'*articolo 4* esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

a) formulano proposte ed esprimono pareri al Ministro, nelle materie di sua competenza;
a-bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'*articolo 6, comma 4*;⁽⁵⁹⁾

b) curano l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Ministro e attribuiscono ai dirigenti gli incarichi e la responsabilità di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali;

c) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale;

d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti;

d-bis) adottano i provvedimenti previsti dall'*articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163*, e successive modificazioni;⁽⁶¹⁾

e) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'*articolo 21*;

f) promuovono e resistono alle liti ed hanno il potere di conciliare e di transigere, fermo restando quanto disposto dall'*articolo 12, comma 1, della legge 3 aprile 1979, n. 103*;

g) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza;

h) svolgono le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro;

i) decidono sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti;

l) curano i rapporti con gli uffici dell'Unione europea e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica, sempreché tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio o organo;

l-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;⁽⁶⁰⁾

l-ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;⁽⁶²⁾

l-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.⁽⁶²⁾

2. I dirigenti di uffici dirigenziali generali riferiscono al Ministro sull'attività da essi svolta correntemente e in tutti i casi in cui il Ministro lo richieda o lo ritenga opportuno.

3. L'esercizio dei compiti e dei poteri di cui al comma 1 può essere conferito anche a dirigenti preposti a strutture organizzative comuni a più amministrazioni pubbliche, ovvero alla attuazione di particolari programmi, progetti e gestioni.

4. Gli atti e i provvedimenti adottati dai dirigenti preposti al vertice dell'amministrazione e dai dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui al presente articolo non sono suscettibili di ricorso gerarchico.

5. Gli ordinamenti delle amministrazioni pubbliche al cui vertice è preposto un segretario generale, capo dipartimento o altro dirigente comunque denominato, con funzione di coordinamento di uffici dirigenziali di livello generale, ne definiscono i compiti ed i poteri.

(59) Lettera inserita dall'*art. 38, comma 1, lett. a)*, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(60) Lettera aggiunta dall'*art. 38, comma 1, lett. b)*, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(61) Lettera inserita dall'*art. 8, comma 10, D.L. 31 maggio 2010, n. 78*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 luglio 2010, n. 122*; vedi, anche, il *comma 15-bis del medesimo art. 8, D.L. 78/2010*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 122/2010*.

(62) Lettera aggiunta dall'*art. 1, comma 24, D.L. 6 luglio 2012, n. 95*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2012, n. 135*.

(63) In deroga a quanto disposto dal presente articolo, vedi l'*art. 1, comma 2, D.L. 23 maggio 2008, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 14 luglio 2008, n. 123*.

Articolo 17 Funzioni dei dirigenti

(Art. 17 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'*art. 10 del D.Lgs n. 546 del 1993* e poi dall'*art. 12 del D.Lgs n. 80 del 1998*)

1. I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'*articolo 4* esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

- a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
- b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
- c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
- d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
- d-bis) concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'*articolo 6, comma 4*; ⁽⁶⁵⁾
- e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici, anche ai sensi di quanto previsto all'*articolo 16, comma 1, lettera l-bis*; ⁽⁶⁶⁾
- e-bis) effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti. ⁽⁶⁷⁾

1-bis. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere

b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprono le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile. ⁽⁶⁴⁾

(64) Comma aggiunto dall'*art. 2, comma 1, L. 15 luglio 2002, n. 145.*

(65) Lettera inserita dall'*art. 39, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

(66) Lettera così modificata dall'*art. 39, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

(67) Lettera aggiunta dall'*art. 39, comma 1, lett. c), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

Articolo 17-bis Vicedirigenza ^{(68) (69) (70)}

[1. La contrattazione collettiva del comparto Ministeri disciplina l'istituzione di un'apposita separata area della vicedirigenza nella quale è ricompreso il personale laureato appartenente alle posizioni C2 e C3, che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento. In sede di prima applicazione la disposizione di cui al presente comma si estende al personale non laureato che, in possesso degli altri requisiti richiesti, sia risultato vincitore di procedure concorsuali per l'accesso alla ex carriera direttiva anche speciale. I dirigenti possono delegare ai vice dirigenti parte delle competenze di cui all'articolo 17. ⁽⁷¹⁾

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica, ove compatibile, al personale dipendente dalle altre amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, appartenente a posizioni equivalenti alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri; l'equivalenza delle posizioni è definita con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Restano salve le competenze delle regioni e degli enti locali secondo quanto stabilito dall'articolo 27.]

(68) Articolo abrogato dall'*art. 5, comma 13, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 135.*

(69) Articolo inserito dall'*art. 7, comma 3, L. 15 luglio 2002, n. 145*; tali disposizioni si applicano a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della medesima L. 145/2002.

(70) L'*art. 8, comma 1 L. 4 marzo 2009, n. 15*, ha interpretato il presente articolo nel senso che: «la vicedirigenza è disciplinata esclusivamente ad opera e nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento, che ha facoltà di introdurre una specifica previsione costitutiva al riguardo. Il personale in possesso dei requisiti previsti dal predetto articolo può essere destinatario della disciplina della vicedirigenza soltanto a seguito dell'avvenuta costituzione di quest'ultima da parte della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento. Sono fatti salvi gli effetti dei giudicati formatisi alla data di entrata in vigore della presente legge.».

(71) Comma modificato dall'*art. 14-octies, comma 1, D.L. 30 giugno 2005, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 agosto 2005, n. 168.*

Articolo 18 Criteri di rilevazione e analisi dei costi e dei rendimenti

(Art. 18 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 5 del D.Lgs n. 470 del 1993)

1. Sulla base delle indicazioni di cui all'*articolo 59* del presente decreto, i dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale adottano misure organizzative idonee a consentire la rilevazione e l'analisi dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative.

2. Il Dipartimento della funzione pubblica può chiedere all'Istituto nazionale di statistica - ISTAT l'elaborazione di norme tecniche e criteri per le rilevazioni ed analisi di cui al comma 1 e, all'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione - AIPA⁽⁷²⁾, l'elaborazione di procedure informatiche standardizzate allo scopo di evidenziare gli scostamenti dei costi e dei rendimenti rispetto a valori medi e "standards".

(72) La denominazione «Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione» è da intendersi sostituita da quella di «Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione» ai sensi di quanto disposto dall'*art. 176, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196*.

Articolo 19 Incarichi di funzioni dirigenziali

(Art. 19 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 11 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 13 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 5 del D.Lgs n. 387 del 1998)⁽⁹⁴⁾

1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.⁽⁷³⁾

1-bis. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.^{(87) (90)}

1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'*articolo 21*, comma 1, secondo periodo.⁽⁸⁹⁾

2. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può essere inferiore a tre anni né eccedere il termine di cinque anni. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'*articolo 24*. E' sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto. In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico è pari a tre anni. Resta fermo che per i dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo, ai fini dell'applicazione dell'*articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092*, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto. Nell'ipotesi prevista dal terzo periodo del

presente comma, ai fini della liquidazione del trattamento di fine servizio, comunque denominato, nonché dell'applicazione dell'*articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092*, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita prima del conferimento dell'incarico avente durata inferiore a tre anni. ⁽⁷⁴⁾

3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'*articolo 23 o*, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali e nelle percentuali previste dal comma 6. ⁽⁷⁵⁾

4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'*articolo 23 o*, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6. ⁽⁷⁶⁾

4-bis. I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'*articolo 7*. ⁽⁷⁷⁾

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti, dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale, ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'*articolo 4*, comma 1, lettera c).

5-bis. Ferma restando la dotazione effettiva di ciascuna amministrazione, gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui all'*articolo 23*, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'*articolo 1*, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. Gli incarichi di cui ai commi 1, 2, 4 e 5 possono essere conferiti entro il limite del 15 per cento ⁽⁹³⁾ della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui al medesimo *articolo 23* e del 10 per cento ⁽⁹³⁾ della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia. I suddetti limiti percentuali possono essere aumentati, rispettivamente, fino ad un massimo del 25 e del 18 per cento, con contestuale diminuzione delle corrispondenti percentuali fissate dal comma 6. ^{(91) (96)}

5-ter. I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del comma 5 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'*articolo 7*. ⁽⁷⁸⁾

6. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'*articolo 23* e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni. Tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato

relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio. La formazione universitaria richiesta dal presente comma non può essere inferiore al possesso della laurea specialistica o magistrale ovvero del diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente al regolamento di cui al *decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509*.^{(79) (80) (95)}

6-bis. Fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi 4, 5-bis e 6, è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.⁽⁸⁸⁾

6-ter. Il comma 6 ed il comma 6-bis si applicano alle amministrazioni di cui all'*articolo 1*, comma 2.⁽⁸⁸⁾

6-quater. Per gli enti di ricerca di cui all'articolo 8 del regolamento di cui al *decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 dicembre 1993, n. 593*, il numero complessivo degli incarichi conferibili ai sensi del comma 6 è elevato rispettivamente al 20 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia e al 30 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla seconda fascia, a condizione che gli incarichi eccedenti le percentuali di cui al comma 6 siano conferiti a personale in servizio con qualifica di ricercatore o tecnologo previa selezione interna volta ad accertare il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità da parte dei soggetti interessati nelle materie oggetto dell'incarico, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.⁽⁹²⁾

[7. Gli incarichi di direzione degli uffici dirigenziali di cui ai commi precedenti sono revocati nelle ipotesi di responsabilità dirigenziale per inosservanza delle direttive generali e per i risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione, disciplinate dall'articolo 21, ovvero nel caso di risoluzione consensuale del contratto individuale di cui all'articolo 24, comma 2.⁽⁸¹⁾]

8. Gli incarichi di funzione dirigenziale di cui al comma 3 cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo.^{(82) (86)}

9. Degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 è data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati, allegando una scheda relativa ai titoli ed alle esperienze professionali dei soggetti prescelti.

10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali.⁽⁸³⁾

11. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri nonché per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, la ripartizione delle attribuzioni tra livelli dirigenziali differenti è demandata ai rispettivi ordinamenti.

12. Per il personale di cui all'*articolo 3*, comma 1, il conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali continuerà ad essere regolato secondo i rispettivi ordinamenti di settore. Restano ferme le disposizioni di cui all'*articolo 2 della legge 10 agosto 2000, n. 246*.⁽⁸⁴⁾

12-bis. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi.⁽⁸⁵⁾

- (73) Comma sostituito dall'*art. 3, comma 1, lett. a)*, L. 15 luglio 2002, n. 145. Successivamente il presente comma è stato così sostituito dall'*art. 40, comma 1, lett. a)*, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
- (74) Comma sostituito dall'*art. 3, comma 1, lett. b)*, L. 15 luglio 2002, n. 145 e modificato dall'*art. 14-sexies, comma 1, D.L. 30 giugno 2005, n. 115*, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 agosto 2005, n. 168; tale ultima disposizione non si applica agli incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali resi vacanti prima della scadenza dei contratti dei relativi dirigenti per effetto dell'*art. 3, comma 7, della legge 15 luglio 2002, n. 145*. Infine il presente comma è stato così modificato dall'*art. 40, comma 1, lett. c), nn. 1) e 2)*, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e, successivamente, dall'*art. 1, comma 32, D.L. 13 agosto 2011, n. 138*, convertito, con modificazioni, dalla L. 14 settembre 2011, n. 148; per l'applicazione di tale ultima disposizione, vedi il medesimo *art. 1, comma 32, D.L. 138/2011*.
- (75) Comma così modificato dall'*art. 3, comma 1, lett. c)*, L. 15 luglio 2002, n. 145 e, successivamente, dall'*art. 40, comma 1, lett. d)*, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
- (76) Comma sostituito dall'*art. 3, comma 1, lett. d)*, L. 15 luglio 2002, n. 145 e, successivamente, modificato dall'*art. 3, comma 147, L. 24 dicembre 2003, n. 350*, a decorrere dal 1° gennaio 2004.
- (77) Comma inserito dall'*art. 3, comma 1, lett. e)*, L. 15 luglio 2002, n. 145.
- (78) Comma inserito dall'*art. 3, comma 1, lett. f)*, L. 15 luglio 2002, n. 145.
- (79) Comma sostituito dall'*art. 3, comma 1, lett. g)*, L. 15 luglio 2002, n. 145 e modificato dall'*art. 14-sexies, comma 3, D.L. 30 giugno 2005, n. 115*, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 agosto 2005, n. 168. Successivamente il presente comma era stato modificato dall'*art. 15, comma 1, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4*, tale modifica tuttavia non è stata confermata dalla legge di conversione (L. 9 marzo 2006, n. 80). Infine il presente comma è stato così modificato dall'*art. 40, comma 1, lett. e), nn. 1) e 2)*, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e, successivamente, dall'*art. 2, comma 8-quater, D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125.
- (80) L'*art. 4, comma 1, D.L. 29 novembre 2004, n. 280*, ha interpretato il presente comma nel senso che gli incarichi di funzione dirigenziale ivi previsti possono essere conferiti anche a dirigenti e a funzionari dell'area funzionale C laureati appartenenti ai ruoli delle amministrazioni pubbliche, comprese quelle che conferiscono gli incarichi. Successivamente il predetto *D.L. 280/2004* non è stato convertito in legge (Comunicato pubblicato nella G.U. 29 gennaio 2005, n. 23).
- (81) Comma abrogato dall'*art. 3, comma 1, lett. h)*, L. 15 luglio 2002, n. 145.
- (82) Comma sostituito dall'*art. 3, comma 1, lett. i)*, L. 15 luglio 2002, n. 145 e, successivamente, così modificato dall'*art. 2, comma 159, D.L. 3 ottobre 2006, n. 262*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 24 novembre 2006, n. 286* e dall'*art. 40, comma 1, lett. g)*, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
- (83) Comma così sostituito dall'*art. 3, comma 1, lett. l)*, L. 15 luglio 2002, n. 145.
- (84) Comma così modificato dall'*art. 3, comma 1, lett. m)*, L. 15 luglio 2002, n. 145.
- (85) Comma aggiunto dall'*art. 3, comma 1, lett. n)*, L. 15 luglio 2002, n. 145.
- (86) A norma dell'*art. 2, comma 160, D.L. 3 ottobre 2006, n. 262*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 24 novembre 2006, n. 286*, le disposizioni del presente comma, si applicano anche ai direttori delle Agenzie, incluse le Agenzie fiscali.
- (87) Comma inserito dall'*art. 40, comma 1, lett. b)*, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(88) Comma inserito dall'*art. 40, comma 1, lett. f), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

(89) Comma inserito dall'*art. 40, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150* e, successivamente, così modificato dall'*art. 9, comma 32, D.L. 31 maggio 2010, n. 78*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 luglio 2010, n. 122.*

(90) Per i limiti di applicabilità delle disposizioni di cui al presente comma, vedi l'*art. 2, comma 20-bis, D.L. 6 luglio 2012, n. 95*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2012, n. 135.*

(91) Comma inserito dall'*art. 3, comma 1, lett. f), L. 15 luglio 2002, n. 145* e, successivamente, così sostituito dall'*art. 2, comma 8-ter, D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125.*

(92) Comma inserito dall'*art. 1, comma 1, D.Lgs. 1° agosto 2011, n. 141* e sostituito dall'*art. 4-ter, comma 13, D.L. 2 marzo 2012, n. 16*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 26 aprile 2012, n. 44.* Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall'*art. 11, comma 2, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114.*

(93) Per l'elevazione del presente limite percentuale vedi l'*art. 29, comma 3, L. 28 dicembre 2015, n. 221.*

(94) La *Corte costituzionale, con ordinanza 16-30 gennaio 2002, n. 11* (Gazz. Uff. 6 febbraio 2002, n. 6, serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale degli *artt. 19, 21 e 24, comma 2, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29* nel testo risultante dalle modificazioni apportate con i decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387 ora sostituiti dagli *artt. 19, 21 e 24, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165* sollevata in riferimento agli *artt. 97, 98 e 3* della Costituzione.

(95) In deroga al presente comma vedi l'*art. 5-bis, D.L. 7 settembre 2001, n. 343*, l'*art. 7, comma 5-bis, D.L. 31 maggio 2010, n. 78*, l'*art. 14, comma 2-bis, D.L. 31 maggio 2014, n. 83*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 29 luglio 2014, n. 106* e l'*art. 19, comma 2-bis, D.L. 9 febbraio 2017, n. 8*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 aprile 2017, n. 45.* Vedi, anche, l'*art. 1, comma 10-bis, D.L. 18 maggio 2006, n. 181*, l'*art. 41, comma 16-quaterdecies, D.L. 30 dicembre 2008, n. 207*, l'*art. 1, comma 359, L. 24 dicembre 2007, n. 244*, l'*art. 2, comma 20, D.L. 6 luglio 2012, n. 95* e l'*art. 1, comma 94, L. 13 luglio 2015, n. 107.*

(96) Vedi, anche, l'*art. 1, comma 94, L. 13 luglio 2015, n. 107.*

Articolo 20 Verifica dei risultati

(Art. 20 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 470 del 1993 e successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 1 del D.Lgs. n. 80 del 1998, poi dall'art. 6 del D.Lgs. n. 387 del 1998 e, infine, dagli artt. 5, comma 5 e 10, comma 2 del D.Lgs. n. 286 del 1999)

1. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri e per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, le operazioni di verifica sono effettuate dal Ministro per i dirigenti e dal Consiglio dei ministri per i dirigenti preposti ad ufficio di livello dirigenziale generale. I termini e le modalità di attuazione del procedimento di verifica dei risultati da parte del Ministro competente e del Consiglio dei ministri sono stabiliti rispettivamente con regolamento ministeriale e con decreto del Presidente della Repubblica adottato ai sensi dell'*articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400*, e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero, fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, con provvedimenti dei singoli ministeri interessati.

Articolo 21 Responsabilità dirigenziale

(Art. 21, commi 1, 2 e 5 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 12 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 14 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificati dall'art. 7 del D.Lgs n. 387 del 1998) ⁽¹⁰¹⁾

1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'*articolo 23* ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo. ⁽⁹⁷⁾

1-bis. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento. ⁽¹⁰⁰⁾

[2. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa, ai sensi del comma 1, il dirigente, previa contestazione e contraddittorio, può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato, per un periodo non inferiore a due anni. Nei casi di maggiore gravità, l'amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi. ⁽⁹⁸⁾]

3. Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. ⁽⁹⁹⁾

(97) Comma sostituito dall'*art. 3, comma 2, lett. a)*, L. 15 luglio 2002, n. 145. Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall'*art. 41, comma 1, lett. a)*, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(98) Comma abrogato dall'*art. 3, comma 2, lett. b)*, L. 15 luglio 2002, n. 145.

(99) Comma così modificato dall'*art. 73, comma 3*, D.Lgs. 13 ottobre 2005, n. 217, a decorrere dal 1° gennaio 2006.

(100) Comma inserito dall'*art. 41, comma 1, lett. b)*, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(101) La Corte costituzionale, con ordinanza 16-30 gennaio 2002, n. 11 (Gazz. Uff. 6 febbraio 2002, n. 6, serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale degli *artt. 19, 21 e 24, comma 2, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29* nel testo risultante dalle modificazioni apportate con i decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387 ora sostituiti dagli *artt. 19, 21 e 24, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165* sollevata in riferimento agli *artt. 97, 98 e 3* della Costituzione.

Articolo 22 Comitato dei garanti

(Art. 21, comma 3 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 14 del D.Lgs n. 80 del 1998) ^{(102) (103)}

1. I provvedimenti di cui all'*articolo 21*, commi 1 e 1-bis, sono adottati sentito il Comitato dei garanti, i cui componenti, nel rispetto del principio di genere, sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.

2. Il Comitato dei garanti è composto da un consigliere della Corte dei conti, designato dal suo Presidente, e da quattro componenti designati rispettivamente, uno dal Presidente della Commissione di cui all'*articolo 13* del decreto legislativo di attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, uno dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, scelto tra un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico, e due scelti tra dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui almeno uno appartenente agli Organismi indipendenti di valutazione, estratti a sorte fra coloro che hanno presentato la propria candidatura. I componenti sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato. Per la partecipazione al Comitato non è prevista la corresponsione di emolumenti o rimborsi spese.

3. Il parere del Comitato dei garanti viene reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.

(102) Articolo modificato dall'*art. 3, comma 3, L. 15 luglio 2002, n. 145* e, successivamente, così sostituito dall'*art. 42, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(103) Per la costituzione del comitato di cui al presente articolo, vedi il *D.P.C.M. 10 giugno 2005* e il *D.P.C.M. 17 febbraio 2015*.

Articolo 23 Ruolo dei dirigenti ⁽¹⁰⁴⁾ ⁽¹⁰⁷⁾

1. In ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è istituito il ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia, nel cui ambito sono definite apposite sezioni in modo da garantire la eventuale specificità tecnica. I dirigenti della seconda fascia sono reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'*articolo 28*. I dirigenti della seconda fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, in base ai particolari ordinamenti di cui all'*articolo 19*, comma 11, per un periodo pari almeno a cinque anni senza essere incorsi nelle misure previste dall'*articolo 21* per le ipotesi di responsabilità dirigenziale, nei limiti dei posti disponibili, ovvero nel momento in cui si verifica la prima disponibilità di posto utile, tenuto conto, quale criterio di precedenza ai fini del transito, della data di maturazione del requisito dei cinque anni e, a parità di data di maturazione, della maggiore anzianità nella qualifica dirigenziale. ⁽¹⁰⁵⁾

2. E' assicurata la mobilità dei dirigenti, nei limiti dei posti disponibili, in base all'*articolo 30* del presente decreto. I contratti o accordi collettivi nazionali disciplinano, secondo il criterio della continuità dei rapporti e privilegiando la libera scelta del dirigente, gli effetti connessi ai trasferimenti e alla mobilità in generale in ordine al mantenimento del rapporto assicurativo con l'ente di previdenza, al trattamento di fine rapporto e allo stato giuridico legato all'anzianità di servizio e al fondo di previdenza complementare. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica cura una banca dati informatica contenente i dati relativi ai ruoli delle amministrazioni dello Stato. ⁽¹⁰⁶⁾

(104) Articolo così sostituito dall'*art. 3, comma 4, L. 15 luglio 2002, n. 145*.

(105) Comma così modificato dall'*art. 14-sexies, comma 4, D.L. 30 giugno 2005, n. 115*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 17 agosto 2005, n. 168*, dall'*art. 43, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*; per la disciplina transitoria, vedi l'*art. 43, comma 2, del medesimo D.Lgs. 150/2009* e, successivamente, dall'*art. 2, comma 15-bis, D.L. 6 luglio 2012, n. 95*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2012, n. 135*.

In precedenza, il presente comma era stato modificato dall'*art. 4, comma 2, D.L. 29 novembre 2004, n. 280*, successivamente, non convertito in legge (*Comunicato 29 gennaio 2005*, pubblicato nella G.U. 29 gennaio 2005, n. 23).

(106) Comma così modificato dall'*art. 3-bis, comma 1, D.L. 28 maggio 2004, n. 136*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 27 luglio 2004, n. 186*.

(107) La *Corte costituzionale*, con *ordinanza 16-30 gennaio 2002, n. 11* (Gazz. Uff. 6 febbraio 2002, n. 6, serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale degli artt. 15, comma 1, e 23 del *D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29* nel testo risultante dalle modificazioni apportate con i decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80, e 29 ottobre 1998, n. 387, ora sostituiti dagli artt. 15, comma 1, e 23 del *D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165*, sollevata in riferimento agli artt. 97, 98 e 3 della Costituzione.

Articolo 23-bis Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato⁽¹⁰⁸⁾

1. In deroga all'*articolo 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*, i dirigenti delle pubbliche amministrazioni, nonché gli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia e, limitatamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale. Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. E' sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della *legge 7 febbraio 1979, n. 29*, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.^{(110) (111)}

2. I dirigenti di cui all'*articolo 19, comma 10*, sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi di cui al comma 1 del presente articolo, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.⁽¹¹²⁾

3. Per i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, e per gli avvocati e procuratori dello Stato, gli organi competenti deliberano il collocamento in aspettativa, fatta salva per i medesimi la facoltà di valutare ragioni ostative all'accoglimento della domanda.

4. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.

5. L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale di cui al comma 1 non può comunque essere disposta se:

a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende

svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'*articolo 2359 del codice civile*;

b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocimento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità. ⁽¹¹⁴⁾

6. Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5. ⁽¹¹⁴⁾

7. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2*, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie. Nel caso di assegnazione temporanea presso imprese private i predetti protocolli possono prevedere l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, con oneri a carico delle imprese medesime. ⁽¹⁰⁹⁾

8. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.

9. Le disposizioni del presente articolo non trovano comunque applicazione nei confronti del personale militare e delle Forze di polizia, nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. ⁽¹¹⁵⁾

[10. Con regolamento da emanare ai sensi dell'*articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400*, sono individuati i soggetti privati e gli organismi internazionali di cui al comma 1 e sono definite le modalità e le procedure attuative del presente articolo. ⁽¹¹³⁾]

(108) Articolo inserito dall'*art. 7, comma 1, L. 15 luglio 2002, n. 145*.

(109) Comma così sostituito dall'*art. 5, comma 1, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*, convertito, dalla *L. 31 marzo 2005, n. 43*.

(110) L'*art. 1, comma 578, L. 27 dicembre 2006, n. 296*, ha interpretato autenticamente il presente comma nel senso che ai dirigenti delle pubbliche amministrazioni, agli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia nonché ai magistrati ordinari, amministrativi e contabili, agli avvocati e procuratori dello Stato, collocati in aspettativa senza assegni presso soggetti e organismi pubblici, è riconosciuta l'anzianità di servizio.

(111) Comma così modificato dall'*art. 44, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(112) Comma così modificato dall'*art. 44, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(113) Comma abrogato dall'*art. 2, comma 9-bis, D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125*.

(114) Sull'applicabilità delle disposizioni del presente comma vedi l'*art. 28, comma 7, L. 11 agosto 2014, n. 125*.

(115) In deroga a quanto previsto dal presente comma vedi l'*art. 2, comma 36, L. 23 dicembre 2009, n. 191*.

Articolo 24 Trattamento economico

(Art. 24 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 16 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato prima dall'art. 9 del D.Lgs n. 387 del 1998 e poi dall'art. 26, comma 6 della legge n. 448 del 1998) ⁽¹²⁵⁾

1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'*articolo 4*, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. ^{(119) (121)}

1-bis. Il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività. ⁽¹²⁰⁾

1-ter. I contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi a quanto disposto dal comma 1-bis, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010, destinando comunque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione. La disposizione di cui al comma 1-bis non si applica alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale e dall'attuazione del medesimo comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. ⁽¹²⁰⁾

1-quater. La parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non può essere corrisposta al dirigente responsabile qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II del citato decreto legislativo. ⁽¹²⁰⁾

2. Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dell'*articolo 19*, commi 3 e 4, con contratto individuale è stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, e sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono stabiliti i criteri per l'individuazione dei trattamenti accessori massimi, secondo principi di contenimento della spesa e di uniformità e perequazione. ^{(118) (122)(123)}

3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza. ⁽¹²⁴⁾

4. Per il restante personale con qualifica dirigenziale indicato dall'*articolo 3*, comma 1, la retribuzione è determinata ai sensi dell'*articolo 2*, commi 5 e 7, della *legge 6 marzo 1992, n. 216* nonché dalle successive modifiche ed integrazioni della relativa disciplina.

5. Il bilancio triennale e le relative leggi finanziarie, nell'ambito delle risorse da destinare ai miglioramenti economici delle categorie di personale di cui all'*articolo 3*, indicano le somme da destinare, in caso di perequazione, al riequilibrio del trattamento economico del restante personale dirigente civile e militare non contrattualizzato con il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali per i dirigenti del comparto ministeri, tenendo conto dei rispettivi trattamenti economici complessivi e degli incrementi comunque determinatisi a partire dal febbraio 1993 e secondo i criteri indicati nell'*articolo 1, comma 2, della legge 2 ottobre 1997, n. 334*.

6. I fondi per la perequazione di cui all'*articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334*, destinati al personale di cui all'*articolo 3, comma 2*, sono assegnati alle università e da queste utilizzati per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e ricercatori universitari, con particolare riferimento al sostegno dell'innovazione didattica, delle attività di orientamento e tutorato, della diversificazione dell'offerta formativa. Le università possono destinare allo stesso scopo propri fondi, utilizzando anche le somme attualmente stanziare per il pagamento delle supplenze e degli affidamenti. Le università possono erogare, a valere sul proprio bilancio, appositi compensi incentivanti ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività di ricerca nell'ambito dei progetti e dei programmi dell'Unione europea e internazionali. L'incentivazione, a valere sui fondi di cui all'*articolo 2 della predetta legge n. 334 del 1997*, è erogata come assegno aggiuntivo pensionabile.

7. I compensi spettanti in base a norme speciali ai dirigenti dei ruoli di cui all'*articolo 23* o equiparati sono assorbiti nel trattamento economico attribuito ai sensi dei commi precedenti ⁽¹¹⁶⁾.

8. Ai fini della determinazione del trattamento economico accessorio le risorse che si rendono disponibili ai sensi del comma 7 confluiscono in appositi fondi istituiti presso ciascuna amministrazione, unitamente agli altri compensi previsti dal presente articolo.

[9. Una quota pari al 10 per cento delle risorse di ciascun fondo confluisce in un apposito fondo costituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri. Le predette quote sono ridistribuite tra i fondi di cui al comma 8, secondo criteri diretti ad armonizzare la quantità di risorse disponibili. ⁽¹¹⁷⁾]

(116) Comma così modificato dall'*art. 1-ter, comma 1, lett. a), D.L. 28 maggio 2004, n. 136*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 27 luglio 2004, n. 186*.

(117) Comma abrogato dall'*art. 1-ter, comma 1, lett. b), D.L. 28 maggio 2004, n. 136*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 27 luglio 2004, n. 186*.

(118) Comma così modificato dall'*art. 34, comma 1, D.L. 4 luglio 2006, n. 223*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 agosto 2006, n. 248*.

(119) Comma così modificato dall'*art. 45, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(120) Comma inserito dall'*art. 45, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(121) A norma dell'*art. 22, comma 4, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*, nel presente provvedimento le parole "del tesoro, del bilancio e della programmazione economica" sono state sostituite, ovunque ricorrenti, dalle parole «dell'economia e delle finanze».

(122) La *Corte costituzionale, con ordinanza 16-30 gennaio 2002, n. 11* (Gazz. Uff. 6 febbraio 2002, n. 6, serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale degli *artt. 19, 21 e 24, comma 2, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29* nel testo risultante dalle modificazioni apportate con i decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387 ora sostituiti

dagli artt. 19, 21 e 24, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 sollevata in riferimento agli artt. 97, 98 e 3 della Costituzione.

(123) Vedi, anche, la Direttiva 26 luglio 2006, n. 4/06 e l'art. 1, comma 577, L. 27 dicembre 2006, n. 296.

(124) Vedi, anche, l'art. 16, comma 1, L. 28 dicembre 2001, n. 448 e l'art. 1, comma 22-bis, D.L. 18 maggio 2006, n. 181.

(125) In deroga a quanto disposto dal presente articolo vedi gli articoli 1 e 8, O.P.C.M. 10 giugno 2008, n. 3682 e l'art. 50, comma 7, lett. b), D.L. 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla L. 15 dicembre 2016, n. 229.

Articolo 25 Dirigenti delle istituzioni scolastiche

(Art. 25-bis del D.Lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 1 del D.Lgs n. 59 del 1998; Art. 25-ter del D.Lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 1 del D.Lgs n. 59 del 1998)

1. Nell'ambito dell'amministrazione scolastica periferica è istituita la qualifica dirigenziale per i capi di istituto preposti alle istituzioni scolastiche ed educative alle quali è stata attribuita personalità giuridica ed autonomia a norma dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 e successive modificazioni ed integrazioni. I dirigenti scolastici sono inquadrati in ruoli di dimensione regionale e rispondono, agli effetti dell'articolo 21, in ordine ai risultati, che sono valutati tenuto conto della specificità delle funzioni e sulla base delle verifiche effettuate da un nucleo di valutazione istituito presso l'amministrazione scolastica regionale, presieduto da un dirigente e composto da esperti anche non appartenenti all'amministrazione stessa.

2. Il dirigente scolastico assicura la gestione unitaria dell'istituzione, ne ha la legale rappresentanza, è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio. Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane. In particolare, il dirigente scolastico organizza l'attività scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia formative ed è titolare delle relazioni sindacali.

3. Nell'esercizio delle competenze di cui al comma 2, il dirigente scolastico promuove gli interventi per assicurare la qualità dei processi formativi e la collaborazione delle risorse culturali, professionali, sociali ed economiche del territorio, per l'esercizio della libertà di insegnamento, intesa anche come libertà di ricerca e innovazione metodologica e didattica, per l'esercizio della libertà di scelta educativa delle famiglie e per l'attuazione del diritto all'apprendimento da parte degli alunni.

4. Nell'ambito delle funzioni attribuite alle istituzioni scolastiche, spetta al dirigente l'adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale.

5. Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati, ai quali possono essere delegati specifici compiti, ed è coadiuvato dal responsabile amministrativo, che sovrintende, con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai servizi amministrativi ed ai servizi generali dell'istituzione scolastica, coordinando il relativo personale. ⁽¹²⁶⁾

6. Il dirigente presenta periodicamente al consiglio di circolo o al consiglio di istituto motivata relazione sulla direzione e il coordinamento dell'attività formativa, organizzativa e amministrativa al fine di garantire la più ampia informazione e un efficace raccordo per l'esercizio delle competenze degli organi della istituzione scolastica.

7. I capi di istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi i rettori e i vicerettori dei convitti nazionali, le direttrici e vice direttrici degli educandati, assumono la qualifica di dirigente, previa

frequenza di appositi corsi di formazione, all'atto della preposizione alle istituzioni scolastiche dotate di autonomia e della personalità giuridica a norma dell'*articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59* e successive modificazioni ed integrazioni, salvaguardando, per quanto possibile, la titolarità della sede di servizio.

8. Il Ministro della pubblica istruzione, con proprio decreto, definisce gli obiettivi, i contenuti e la durata della formazione; determina le modalità di partecipazione ai diversi moduli formativi e delle connesse verifiche; definisce i criteri di valutazione e di certificazione della qualità di ciascun corso; individua gli organi dell'amministrazione scolastica responsabili dell'articolazione e del coordinamento dei corsi sul territorio, definendone i criteri; stabilisce le modalità di svolgimento dei corsi con il loro affidamento ad università, agenzie specializzate ed enti pubblici e privati anche tra loro associati o consorziati.

9. La direzione dei conservatori di musica, delle accademie di belle arti, degli istituti superiori per le industrie artistiche e delle accademie nazionali di arte drammatica e di danza, è equiparata alla dirigenza dei capi d'istituto. Con decreto del Ministro della pubblica istruzione sono disciplinate le modalità di designazione e di conferimento e la durata dell'incarico, facendo salve le posizioni degli attuali direttori di ruolo.

10. Contestualmente all'attribuzione della qualifica dirigenziale, ai vicerettori dei convitti nazionali e alle vicedirettrici degli educandati sono soppressi i corrispondenti posti. Alla conclusione delle operazioni sono soppressi i relativi ruoli.

11. I capi d'istituto che rivestano l'incarico di Ministro o Sottosegretario di Stato, ovvero siano in aspettativa per mandato parlamentare o amministrativo o siano in esonero sindacale, distaccati, comandati, utilizzati o collocati fuori ruolo possono assolvere all'obbligo di formazione mediante la frequenza di appositi moduli nell'ambito della formazione prevista dal presente articolo, ovvero della formazione di cui all'*articolo 29*. In tale ultimo caso l'inquadramento decorre ai fini giuridici dalla prima applicazione degli inquadramenti di cui al comma 7 ed ai fini economici dalla data di assegnazione ad una istituzione scolastica autonoma.

(126) L'*art. 14, comma 22, D.L. 6 luglio 2012, n. 95*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2012, n. 135*, ha interpretato il presente comma nel senso che la delega ai docenti di compiti non costituisce affidamento di mansioni superiori o di funzioni vicarie, anche nel caso in cui detti docenti godano dell'esonero o semiesonero ai sensi dell'*articolo 459 del decreto legislativo n. 297 del 1994*. Il docente delegato può essere retribuito esclusivamente a carico dei fondi disponibili per la remunerazione accessoria presso la specifica istituzione scolastica od educativa ai sensi dell'articolo 88, comma 2, lettera f), del ccnl relativo al personale scolastico.

Articolo 26 Norme per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale

(*Art. 26, commi 1, 2-quinquies e 3 del D.Lgs n. 29 del 1993, modificati prima dall'art. 14 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 45, comma 15 del D.Lgs n. 80 del 1998*)

1. Alla qualifica di dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, al quale sono ammessi candidati in possesso del relativo diploma di laurea, con cinque anni di servizio effettivo corrispondente alla medesima professionalità prestato in enti del Servizio sanitario nazionale nella posizione funzionale di settimo e ottavo livello, ovvero in qualifiche funzionali di settimo, ottavo e nono livello di altre pubbliche amministrazioni. Relativamente al personale del ruolo tecnico e professionale, l'ammissione è altresì consentita ai candidati in possesso di esperienze lavorative con rapporto di lavoro libero-professionale o di attività coordinata e continuata presso enti o pubbliche amministrazioni, ovvero di attività documentate presso studi professionali privati, società o istituti di ricerca, aventi contenuto analogo a quello previsto per corrispondenti profili del ruolo medesimo.

2. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali, determinati in relazione alla struttura organizzativa derivante dalle leggi regionali di cui all'*articolo 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502*, si deve tenere conto della posizione funzionale posseduta dal relativo personale all'atto dell'inquadramento nella qualifica di dirigente. E' assicurata la corrispondenza di funzioni, a parità di struttura organizzativa, dei dirigenti di più elevato livello dei ruoli di cui al comma 1 con i dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario.

3. Fino alla ridefinizione delle piante organiche non può essere disposto alcun incremento delle dotazioni organiche per ciascuna delle attuali posizioni funzionali dirigenziali del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo.

Articolo 27 Criteri di adeguamento per le pubbliche amministrazioni non statali

(Art. 27-bis del D.Lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 17 del D.Lgs n. 80 del 1998)

1. Le regioni a statuto ordinario, nell'esercizio della propria potestà statutaria, legislativa e regolamentare, e le altre pubbliche amministrazioni, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano ai principi dell'*articolo 4* e del presente capo i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità. Gli enti pubblici non economici nazionali si adeguano, anche in deroga alle speciali disposizioni di legge che li disciplinano, adottando appositi regolamenti di organizzazione.

2. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 trasmettono, entro due mesi dalla adozione, le deliberazioni, le disposizioni ed i provvedimenti adottati in attuazione del medesimo comma alla Presidenza del Consiglio dei ministri, che ne cura la raccolta e la pubblicazione.

Sezione II

Accesso alla dirigenza e riordino della Scuola superiore della pubblica amministrazione

Articolo 28 Accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia ^{(132) (127) (138)}

1. L'accesso alla qualifica di dirigente nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso indetto dalle singole amministrazioni ovvero per corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione. ^{(133) (139)}

[2. Al concorso per esami possono essere ammessi i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio o, se in possesso del dottorato di ricerca o del diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, almeno tre anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, il periodo di servizio è ridotto a quattro anni. Sono, altresì, ammessi soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'*articolo 1*, comma 2, muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali. Sono, inoltre, ammessi coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni, purché muniti di diploma di laurea. Sono altresì ammessi i cittadini italiani, forniti di idoneo titolo di studio universitario, che hanno maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. ^{(128) (134)}]

[3. Al corso-concorso selettivo di formazione possono essere ammessi, con le modalità stabilite nel regolamento di cui al comma 5, soggetti muniti di laurea nonché di uno dei seguenti titoli: laurea specialistica,

diploma di specializzazione, dottorato di ricerca, o altro titolo post-universitario rilasciato da istituti universitari italiani o stranieri, ovvero da primarie istituzioni formative pubbliche o private, secondo modalità di riconoscimento disciplinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, sentiti il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e la Scuola superiore della pubblica amministrazione. Al corso-concorso possono essere ammessi dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Possono essere ammessi, altresì, dipendenti di strutture private, collocati in posizioni professionali equivalenti a quelle indicate nel comma 2 per i dipendenti pubblici, secondo modalità individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'*articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400*. Tali dipendenti devono essere muniti del diploma di laurea e avere maturato almeno cinque anni di esperienza lavorativa in tali posizioni professionali all'interno delle strutture stesse. ^{(136) (134)}]

[4. Il corso di cui al comma 3 ha la durata di dodici mesi ed è seguito, previo superamento di esame, da un semestre di applicazione presso amministrazioni pubbliche o private. Al termine, i candidati sono sottoposti ad un esame-concorso finale. Ai partecipanti al corso e al periodo di applicazione è corrisposta una borsa di studio a carico della Scuola superiore della pubblica amministrazione. ^{(129) (134)}]

5. Con regolamento emanato ai sensi dell'*articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400* ⁽¹³⁷⁾, su proposta del Ministro per la funzione pubblica sentita, per la parte relativa al corso-concorso, la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono definiti:

a) le percentuali, sul complesso dei posti di dirigente disponibili, riservate al concorso per esami e al corso-concorso; ⁽¹³⁵⁾

b) la percentuale di posti che possono essere riservati al personale di ciascuna amministrazione che indice i concorsi pubblici per esami;

c) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici;

d) le modalità di svolgimento delle selezioni, prevedendo anche la valutazione delle esperienze di servizio professionali maturate nonché, nella fase di prima applicazione del concorso di cui al comma 2, una riserva di posti non superiore al 30 per cento per il personale appartenente da almeno quindici anni alla qualifica apicale, comunque denominata, della carriera direttiva;

e) l'ammontare delle borse di studio per i partecipanti al corso-concorso.

6. I vincitori dei concorsi di cui al comma 2, anteriormente al conferimento del primo incarico dirigenziale, frequentano un ciclo di attività formative organizzato dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e disciplinato ai sensi del *decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287*. Tale ciclo può comprendere anche l'applicazione presso amministrazioni italiane e straniere, enti o organismi internazionali, istituti o aziende pubbliche o private. Il medesimo ciclo formativo, di durata non superiore a dodici mesi, può svolgersi anche in collaborazione con istituti universitari italiani o stranieri, ovvero primarie istituzioni formative pubbliche o private.

[7. In coerenza con la programmazione del fabbisogno di personale delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'*articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449*, le amministrazioni di cui al comma 1 comunicano, entro il 30 giugno di ciascun anno, alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, il numero dei posti che si renderanno vacanti nei propri ruoli dei dirigenti. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 luglio di ciascun anno, comunica alla Scuola superiore della pubblica amministrazione i posti da coprire mediante corso-concorso di cui al comma 3. Il corso-concorso è bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione entro il 31 dicembre di ciascun anno. ^{(130) (134)}]

[7-bis. Le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici comunicano, altresì, entro il 30 giugno di ciascun anno alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica i dati complessivi e riepilogativi relativi ai ruoli, alla dotazione organica, agli incarichi dirigenziali conferiti, anche ai sensi dell'*articolo 19*, commi 5-bis e 6, nonché alle posizioni di comando, fuori ruolo, aspettativa e mobilità, con indicazione della decorrenza e del termine di scadenza. Le

informazioni sono comunicate e tempestivamente aggiornate per via telematica a cura delle amministrazioni interessate, con inserimento nella banca dati prevista dall'*articolo 23*, comma 2, secondo le modalità individuate con circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. ^{(131) (134)}]

8. Restano ferme le vigenti disposizioni in materia di accesso alle qualifiche dirigenziali delle carriere diplomatica e prefettizia, delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

9. Per le finalità di cui al presente articolo, è attribuito alla Scuola superiore della pubblica amministrazione un ulteriore contributo di 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002.

10. All'onere derivante dall'attuazione del comma 9, pari a 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2002-2004, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2002, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

(127) Articolo sostituito dall'*art. 3, comma 5, L. 15 luglio 2002, n. 145*.

(128) Comma modificato dall'*art. 14, comma 1, L. 29 luglio 2003, n. 229*. Successivamente, il presente comma era stato modificato dall'*art. 25, comma 1, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4*, tale modifica non è stata confermata dalla legge di conversione (*L. 9 marzo 2006, n. 80*). Infine il presente comma è stato così modificato dall'*art. 46, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(129) Comma così modificato dall'*art. 34, comma 25, lett. a), legge 27 dicembre 2002, n. 289*, a decorrere dal 1° gennaio 2003.

(130) Comma così sostituito dall'*art. 34, comma 25, lett. b), legge 27 dicembre 2002, n. 289*, a decorrere dal 1° gennaio 2003.

(131) Comma inserito dall'*art. 3-bis, comma 2, D.L. 28 maggio 2004, n. 136*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 27 luglio 2004, n. 186*.

(132) Rubrica così sostituita dall'*art. 46, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(133) Comma così modificato dall'*art. 18, comma 1, lett. b), D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70*.

(134) Comma abrogato dall'*art. 18, comma 1, lett. c), D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70*.

(135) Lettera così modificata dall'*art. 18, comma 1, lett. d), D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70*.

(136) Il regolamento previsto dal presente comma è stato emanato con *D.P.C.M. 29 settembre 2004, n. 295*.

(137) Per il regolamento di disciplina in materia di accesso alla qualifica di dirigente, vedi il *D.P.R. 24 settembre 2004, n. 272*.

(138) Il regolamento recante le modalità per l'ammissione al corso-concorso selettivo di formazione dirigenziale di cui al presente articolo è stato adottato con *D.P.C.M. 11 febbraio 2004, n. 118*. Vedi, anche, il *D.P.C.M. 18 maggio 2005*, il *D.P.C.M. 19 novembre 2010* e il *D.P.C.M. 10 aprile 2012*.

(139) Vedi, anche, l'*art. 7, commi da 1 a 4, D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70*.

Articolo 28-bis Accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia ⁽¹⁴⁰⁾ ⁽¹⁴¹⁾

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 4, l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene, per il cinquanta per cento dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati, tramite concorso pubblico per titoli ed esami indetto dalle singole amministrazioni, sulla base di criteri generali stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere della Scuola superiore della pubblica amministrazione. ⁽¹⁴²⁾

2. Nei casi in cui lo svolgimento dei relativi incarichi richieda specifica esperienza e peculiare professionalità, alla copertura di singoli posti e comunque di una quota non superiore alla metà di quelli da mettere a concorso ai sensi del comma 1 si può provvedere, con contratti di diritto privato a tempo determinato, attraverso concorso pubblico aperto ai soggetti in possesso dei requisiti professionali e delle attitudini manageriali corrispondenti al posto di funzione da coprire. I contratti sono stipulati per un periodo non superiore a tre anni.

3. Al concorso per titoli ed esami di cui al comma 1 possono essere ammessi i dirigenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio nei ruoli dirigenziali e gli altri soggetti in possesso di titoli di studio e professionali individuati nei bandi di concorso, con riferimento alle specifiche esigenze dell'Amministrazione e sulla base di criteri generali di equivalenza stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere della Scuola superiore della pubblica amministrazione, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca. A tale fine le amministrazioni che bandiscono il concorso tengono in particolare conto del personale di ruolo che ha esercitato per almeno cinque anni funzioni di livello dirigenziale generale all'interno delle stesse ovvero del personale appartenente all'organico dell'Unione europea in virtù di un pubblico concorso organizzato da dette istituzioni.

4. I vincitori del concorso di cui al comma 1 sono assunti dall'amministrazione e, anteriormente al conferimento dell'incarico, sono tenuti all'espletamento di un periodo di formazione presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale. In ogni caso il periodo di formazione è completato entro tre anni dalla conclusione del concorso.

5. La frequenza del periodo di formazione è obbligatoria ed è a tempo pieno, per una durata pari a sei mesi, anche non continuativi, e si svolge presso gli uffici di cui al comma 4, scelti dal vincitore tra quelli indicati dall'amministrazione.

6. Con regolamento emanato ai sensi dell'*articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400*, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e sentita la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono disciplinate le modalità di compimento del periodo di formazione, tenuto anche conto di quanto previsto nell'*articolo 32*. ⁽¹⁴³⁾

7. Al termine del periodo di formazione è prevista, da parte degli uffici di cui al comma 4, una valutazione del livello di professionalità acquisito che equivale al superamento del periodo di prova necessario per l'immissione in ruolo di cui all'*articolo 70, comma 13*.

8. Le spese sostenute per l'espletamento del periodo di formazione svolto presso le sedi estere di cui al comma 4 sono a carico delle singole amministrazioni nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.

(140) Articolo inserito dall'*art. 47, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(141) Per la sospensione delle modalità di reclutamento, di cui al presente articolo, vedi l'*art. 2, comma 15, D.L. 6 luglio 2012, n. 95*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 7 agosto 2012, n. 135*.

(142) Il provvedimento previsto dal presente comma è stato emanato con *D.P.C.M. 26 ottobre 2010*.

(143) Per il regolamento relativo alle modalità di compimento del periodo di formazione all'estero per neo dirigenti di prima fascia, vedi il *D.P.R. 21 giugno 2011, n. 134*.

Articolo 29 Reclutamento dei dirigenti scolastici ⁽¹⁴⁴⁾

1. Il reclutamento dei dirigenti scolastici si realizza mediante corso-concorso selettivo di formazione bandito dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentito il Ministero dell'economia e delle finanze, per tutti i posti vacanti nel triennio, fermo restando il regime autorizzatorio in materia di assunzioni di cui all'*articolo 39, comma 3-bis, della legge 27 dicembre 1997, n. 449*, e successive modificazioni. Al corso-concorso possono essere ammessi candidati in numero superiore a quello dei posti, secondo una percentuale massima del 20 per cento, determinata dal decreto di cui all'ultimo periodo del presente comma. Al concorso per l'accesso al corso-concorso può partecipare il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche ed educative statali in possesso del relativo diploma di laurea magistrale ovvero di laurea conseguita in base al previgente ordinamento, che abbia maturato un'anzianità complessiva nel ruolo di appartenenza di almeno cinque anni. E' previsto il pagamento di un contributo, da parte dei candidati, per le spese della procedura concorsuale. Il concorso può comprendere una prova preselettiva e comprende una o più prove scritte, cui sono ammessi tutti coloro che superano l'eventuale preselezione, e una prova orale, a cui segue la valutazione dei titoli. Il corso-concorso si svolge in giorni e orari e con metodi didattici compatibili con l'attività didattica svolta dai partecipanti, con eventuale riduzione del loro carico didattico. Le spese di viaggio e alloggio sono a carico dei partecipanti. Con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca sono definite le modalità di svolgimento delle procedure concorsuali, la durata del corso e le forme di valutazione dei candidati ammessi al corso. ^{(145) (146)}

(144) Articolo così sostituito dall'*art. 17, comma 1, D.L. 12 settembre 2013, n. 104*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 8 novembre 2013, n. 128*.

(145) Comma così sostituito dall'*art. 1, comma 217, L. 28 dicembre 2015, n. 208*, a decorrere dal 1° gennaio 2016.

(146) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il *D.M. 3 agosto 2017, n. 138*.

Capo III

Uffici, piante organiche, mobilità e accessi

Articolo 29-bis Mobilità intercompartimentale ^{(147) (148)}

1. Al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997*, sentite le Organizzazioni sindacali è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione.

(147) Articolo inserito dall'*art. 48, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

(148) Per i termini di adozione del decreto, di cui al presente comma, vedi l' *art. 4, comma 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*. In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il *D.P.C.M. 26 giugno 2015*.

Articolo 30 Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse

(Art. 33 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del D.Lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 18 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 20, comma 2 della legge n. 488 del 1999) ⁽¹⁶⁸⁾

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità. ^{(150) (162) (167)}

1-bis. L'amministrazione di destinazione provvede alla riqualificazione dei dipendenti la cui domanda di trasferimento è accolta, eventualmente avvalendosi, ove sia necessario predisporre percorsi specifici o settoriali di formazione, della Scuola nazionale dell'amministrazione. All'attuazione del presente comma si provvede utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. ⁽¹⁵⁷⁾

1-ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale. ⁽¹⁵⁹⁾

2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'*articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104*, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede. ^{(151) (166)}

2.1. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 per i quali sia necessario un trasferimento di risorse, si applica il comma 2.3. ⁽¹⁵⁶⁾

2.2 I contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2. Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2. ⁽¹⁶¹⁾

2.3 Al fine di favorire i processi di cui ai commi 1 e 2, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un fondo destinato al miglioramento dell'allocazione del personale presso le pubbliche amministrazioni, con una dotazione di 15 milioni di euro per l'anno 2014 e di 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, da attribuire alle amministrazioni destinatarie dei predetti processi. Al fondo confluiscono, altresì, le risorse corrispondenti al cinquanta per cento del trattamento economico spettante al personale trasferito mediante versamento all'entrata dello Stato da parte dell'amministrazione cedente e corrispondente riassegnazione al fondo ovvero mediante contestuale riduzione dei trasferimenti statali all'amministrazione cedente. I criteri di utilizzo e le modalità di gestione delle risorse del fondo sono stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. In sede di prima applicazione, nell'assegnazione delle risorse vengono prioritariamente valutate le richieste finalizzate all'ottimale funzionamento degli uffici giudiziari che presentino rilevanti carenze di personale e conseguentemente alla piena applicazione della riforma delle province di cui alla *legge 7 aprile 2014, n. 56*. Le risorse sono assegnate alle amministrazioni di destinazione sino al momento di effettiva permanenza in servizio del personale oggetto delle procedure di cui ai commi 1 e 2. ^{(156) (158) (164)}

2.4 Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2.3, pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, si provvede, quanto a 6 milioni di euro per l'anno 2014 e a 9 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 3, comma 97, della legge 24 dicembre 2007, n. 244*, quanto a 9 milioni di euro a decorrere dal 2014 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 1, comma 14, del decreto-legge del 3 ottobre 2006, n. 262* convertito con modificazioni, dalla *legge 24 novembre 2006, n. 286* e quanto a 12 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 1, comma 527, della legge 27 dicembre 2006, n. 296*. A decorrere dall'anno 2015, il fondo di cui al comma 2.3 può essere rideterminato ai sensi dell'*articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196*. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio per l'attuazione del presente articolo. ⁽¹⁵⁶⁾

2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria. ^{(154) (160) (165)}

2-ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili. ⁽¹⁴⁹⁾

2-quater. La Presidenza del Consiglio dei ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile,

nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all' *articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*, e all' *articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311*". ⁽¹⁴⁹⁾

2-quinquies. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione. ⁽¹⁵²⁾

2-sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all' *articolo 6*, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto. ^{(153) (155) (163)}

(149) Comma aggiunto dall'*art. 5, comma 1-quater, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 31 marzo 2005, n. 43*.

(150) Comma modificato dall'*art. 16, comma 1, lett. a), L. 28 novembre 2005, n. 246* e sostituito dall'*art. 49, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*. Successivamente il presente comma è stato così sostituito dall' *art. 4, comma 1, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*, che ha sostituito gli originari commi 1, 1-bis e 2, con gli attuali commi 1, 1-bis, 2, 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4.

(151) Comma modificato dall'*art. 16, comma 1, lett. b), L. 28 novembre 2005, n. 246* e, successivamente, così sostituito dall' *art. 4, comma 1, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*, che ha sostituito gli originari commi 1, 1-bis e 2, con gli attuali commi 1, 1-bis, 2, 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4.

(152) Comma aggiunto dall'*art. 16, comma 1, lett. c), L. 28 novembre 2005, n. 246*.

(153) Comma aggiunto dall'*art. 13, comma 2, L. 4 novembre 2010, n. 183*.

(154) Comma aggiunto dall'*art. 5, comma 1-quater, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 31 marzo 2005, n. 43* e, successivamente, così modificato dall'*art. 1, comma 19, D.L. 13 agosto 2011, n. 138*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 14 settembre 2011, n. 148*.

(155) Sull'applicabilità delle disposizioni del presente comma vedi l' *art. 1, comma 362, L. 27 dicembre 2013, n. 147*.

(156) Comma inserito dall' *art. 4, comma 1, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*, che ha sostituito gli originari commi 1, 1-bis e 2, con gli attuali commi 1, 1-bis, 2, 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4.

(157) Comma inserito dall'*art. 49, comma 2, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150* e, successivamente, così sostituito dall' *art. 4, comma 1, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*, che ha sostituito gli originari commi 1, 1-bis e 2, con gli attuali commi 1, 1-bis, 2, 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4.

(158) Per la rideterminazione dell'autorizzazione di spesa, di cui al presente comma, vedi l' *art. 1, comma 699, lett. c), L. 23 dicembre 2014, n. 190* e, successivamente, l' *art. 11, comma 1, lett. f-ter), D.L. 16 maggio 2016, n. 67*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 14 luglio 2016, n. 131*.

(159) Comma inserito dall' *art. 14, comma 6, L. 7 agosto 2015, n. 124*.

(160) Sull'applicabilità delle disposizioni di cui al presente comma vedi l' *art. 11, comma 1, D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218*.

(161) Comma inserito dall' *art. 4, comma 1, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*, che ha sostituito gli originari commi 1, 1-bis e 2, con gli attuali commi 1, 1-bis, 2, 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4. Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall' *art. 3, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(162) Sull'applicabilità delle disposizioni del secondo periodo del presente comma vedi l' *art. 22, comma 5-ter, D.L. 24 aprile 2017, n. 50*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 21 giugno 2017, n. 96*.

(163) In deroga al limite temporale di cui al presente comma, vedi l' *art. 113-bis, comma 4, D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159*, l' *art. 1, comma 413, L. 24 dicembre 2012, n. 228*, l' *art. 1, comma 3, D.L. 30 dicembre 2013, n. 150*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 27 febbraio 2014, n. 15* e l' *art. 15, comma 1, D.L. 31 maggio 2014, n. 83*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 29 luglio 2014, n. 106*.

(164) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il *D.P.C.M. 20 dicembre 2014*.

(165) In deroga alle procedure di mobilità di cui al presente comma, vedi l' *art. 9-duodecies, comma 2, D.L. 19 giugno 2015, n. 78*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2015, n. 125*.

(166) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il *D.M. 14 settembre 2015*.

(167) In deroga a quanto disposto dal presente comma vedi l' *art. 29, comma 3, L. 28 dicembre 2015, n. 221* e l' *art. 1, comma 445, L. 27 dicembre 2017, n. 205*.

(168) In deroga a quanto disposto dal presente articolo vedi l' *art. 15-ter, comma 3, D.L. 16 ottobre 2017, n. 148*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 dicembre 2017, n. 172*, e l' *art. 1, commi 567, 572 e 576, L. 27 dicembre 2017, n. 205*.

Articolo 31 Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività

(Art. 34 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 19 del D.Lgs n. 80 del 1998)

1. Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'*articolo 2112 del codice civile* e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'*articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428*.

Articolo 32 Collegamento con le istituzioni internazionali, dell'Unione europea e di altri Stati. Esperti nazionali distaccati ^{(170) (169) (170)}

1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono e incentivano le esperienze del proprio personale presso le istituzioni europee, le organizzazioni internazionali nonché gli Stati membri dell'Unione europea, gli Stati candidati all'adesione all'Unione e gli altri Stati con i quali l'Italia intrattiene rapporti di collaborazione, ai sensi della lettera c), al fine di favorire lo scambio internazionale di esperienze amministrative e di rafforzare il collegamento tra le amministrazioni di provenienza e quelle di destinazione. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche possono essere destinati a prestare temporaneamente servizio presso:

a) il Parlamento europeo, il Consiglio dell'Unione europea, la Commissione europea, le altre istituzioni e gli altri organi dell'Unione europea, incluse le agenzie, prioritariamente in qualità di esperti nazionali distaccati;

b) le organizzazioni e gli enti internazionali ai quali l'Italia aderisce;

c) le amministrazioni pubbliche degli Stati membri dell'Unione europea, degli Stati candidati all'adesione all'Unione e di altri Stati con i quali l'Italia intrattiene rapporti di collaborazione, a seguito di appositi accordi di reciprocità stipulati tra le amministrazioni interessate, d'intesa con il Ministero degli affari esteri e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

2. Ai fini di cui al comma 1, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della funzione pubblica e per le politiche europee e il Ministero degli affari esteri, d'intesa tra loro:

a) coordinano la costituzione di una banca dati di potenziali candidati qualificati dal punto di vista delle competenze in materia europea o internazionale e delle conoscenze linguistiche;

b) definiscono, d'intesa con le amministrazioni interessate, le aree di impiego prioritarie del personale da distaccare, con specifico riguardo agli esperti nazionali presso le istituzioni dell'Unione europea;

c) promuovono la sensibilizzazione dei centri decisionali, le informazioni relative ai posti vacanti nelle istituzioni internazionali e dell'Unione europea e la formazione del personale, con specifico riguardo agli esperti nazionali presso le istituzioni dell'Unione.

3. Il trattamento economico degli esperti nazionali distaccati può essere a carico delle amministrazioni di provenienza, di quelle di destinazione o essere suddiviso tra esse, ovvero essere rimborsato in tutto o in parte allo Stato italiano dall'Unione europea o da un'organizzazione o ente internazionale.

4. Il personale che presta servizio temporaneo all'estero resta a tutti gli effetti dipendente dell'amministrazione di appartenenza. L'esperienza maturata all'estero costituisce titolo preferenziale per l'accesso a posizioni economiche superiori o a progressioni orizzontali e verticali di carriera all'interno dell'amministrazione pubblica.

(169) Articolo così sostituito dall'*art. 21, comma 2, L. 24 dicembre 2012, n. 234*.

(170) Vedi, anche, il *D.P.C.M. 30 ottobre 2014, n. 184*.

Articolo 33 Eccedenze di personale e mobilità collettiva

(Art. 35 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 14 del D.Lgs n. 470 del 1993 e dall'art. 16 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 20 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 12 del D.Lgs n. 387 del 1998)⁽¹⁷¹⁾

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'*articolo 6*, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

5. Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'*articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 6 agosto 2008, n. 133*, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'*articolo 1, comma 29, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 14 settembre 2011, n. 148*, nonché del comma 6.

6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'*articolo 30*.

7. Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.⁽¹⁷²⁾

8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'*articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 13 maggio 1988, n. 153*.^{(172) (173)}

(171) Articolo modificato dall'*art. 50, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150* e, successivamente, così sostituito dall'*art. 16, comma 1, L. 12 novembre 2011, n. 183*, a decorrere dal 1° gennaio 2012; per l'applicazione di tale ultima disposizione, vedi l'*art. 16, commi 2 e 3, della medesima L. 183/2011*.

(172) Sull'applicabilità delle disposizioni del presente comma vedi l'*art. 1, comma 428, L. 23 dicembre 2014, n. 190*.

(173) Vedi, anche, l'*art. 2, comma 12, D.L. 6 luglio 2012, n. 95*.

Articolo 34 Gestione del personale in disponibilità

(Art. 35-bis del D.Lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 21 del D.Lgs n. 80 del 1998)

1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro.⁽¹⁷⁴⁾

2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.

3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469* e successive modificazioni ed integrazioni, alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal *decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469*, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2.

3-bis. Gli elenchi di cui ai commi 2 e 3 sono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni competenti. ⁽¹⁷⁵⁾

4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'*articolo 33*, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'*articolo 33*. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità. Nei sei mesi anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'*articolo 33*, comma 8, il personale in disponibilità può presentare, alle amministrazioni di cui ai commi 2 e 3, istanza di ricollocazione, in deroga all'*articolo 2103* del codice civile, nell'ambito dei posti vacanti in organico, anche in una qualifica inferiore o in posizione economica inferiore della stessa o di inferiore area o categoria di un solo livello per ciascuna delle suddette fattispecie, al fine di ampliare le occasioni di ricollocazione. In tal caso la ricollocazione non può avvenire prima dei trenta giorni anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'*articolo 33*, comma 8. Il personale ricollocato ai sensi del periodo precedente non ha diritto all'indennità di cui all'*articolo 33*, comma 8, e mantiene il diritto di essere successivamente ricollocato nella propria originaria qualifica e categoria di inquadramento, anche attraverso le procedure di mobilità volontaria di cui all'*articolo 30*. In sede di contrattazione collettiva con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative possono essere stabiliti criteri generali per l'applicazione delle disposizioni di cui al quinto e al sesto periodo. ⁽¹⁷⁶⁾

5. I contratti collettivi nazionali possono riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito ai sensi dell'*articolo 33* o collocato in disponibilità e per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.

6. Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'*articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449*, e successive modificazioni, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco. I dipendenti iscritti negli elenchi di cui al presente articolo possono essere assegnati, nell'ambito dei posti vacanti in organico, in posizione di comando presso amministrazioni che ne facciano richiesta o presso quelle individuate ai sensi dell'*articolo 34-bis*, comma 5-bis. Gli stessi dipendenti possono, altresì, avvalersi della disposizione di cui all'*articolo 23-bis*. Durante il periodo in cui i dipendenti sono utilizzati con rapporto di lavoro a tempo determinato o in posizione di comando presso altre amministrazioni pubbliche o si avvalgono dell'*articolo 23-bis* il termine di cui all'*articolo 33* comma 8 resta sospeso e l'onere retributivo è a carico dall'amministrazione o dell'ente che utilizza il dipendente. ⁽¹⁷⁷⁾

7. Per gli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità restano a disposizione del loro bilancio e possono essere utilizzate per la formazione e la riqualificazione del personale nell'esercizio successivo.

8. Sono fatte salve le procedure di cui al *decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*, relative al collocamento in disponibilità presso gli enti locali che hanno dichiarato il dissesto.

(174) Comma così sostituito dall'*art. 5, comma 1–quinquies, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 31 marzo 2005, n. 43*.

(175) Comma inserito dall'*art. 5, comma 1, lett. a), D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*.

(176) Comma così modificato dall'*art. 5, comma 1, lett. b), D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*.

(177) Comma così sostituito dall'*art. 5, comma 1, lett. c), D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*.

Articolo 34-bis Disposizioni in materia di mobilità del personale ^{(178) (182)}

1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle amministrazioni previste dall'articolo 3, comma 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.

2. La Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, provvedono, entro quindici giorni dalla comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34. Le predette strutture regionali e provinciali, accertata l'assenza negli appositi elenchi di personale da assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso, comunicano tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica le informazioni inviate dalle stesse amministrazioni. Entro quindici giorni dal ricevimento della predetta comunicazione, la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, provvede ad assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso il personale inserito nell'elenco previsto dall'articolo 34, comma 2. A seguito dell'assegnazione, l'amministrazione destinataria iscrive il dipendente in disponibilità nel proprio ruolo e il rapporto di lavoro prosegue con l'amministrazione che ha comunicato l'intenzione di bandire il concorso. ⁽¹⁷⁹⁾

3. Le amministrazioni possono provvedere a organizzare percorsi di qualificazione del personale assegnato ai sensi del comma 2.

4. Le amministrazioni, decorsi due mesi dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2. ⁽¹⁸⁰⁾

5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto. Restano ferme le disposizioni previste dall'*articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449*, e successive modificazioni

5-bis. Ove se ne ravvisi l'esigenza per una più tempestiva ricollocazione del personale in disponibilità iscritto nell'elenco di cui all'*articolo 34, comma 2*, il Dipartimento della funzione pubblica effettua ricognizioni presso le amministrazioni pubbliche per verificare l'interesse all'acquisizione in mobilità dei medesimi dipendenti. Si applica l'*articolo 4, comma 2, del decreto-legge 12 maggio 1995, n. 163*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 11 luglio 1995, n. 273*. ⁽¹⁸¹⁾

(178) Articolo inserito dall'*art. 7, comma 1, legge 16 gennaio 2003, n. 3.*

(179) Comma così sostituito dall'*art. 5, comma 1-sexies, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43.*

(180) Comma così modificato dall'*art. 5, comma 1-septies, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43.*

(181) Comma aggiunto dall'*art. 5, comma 1-octies, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla L. 31 marzo 2005, n. 43.*

(182) In deroga alle disposizioni contenute nel presente articolo vedi l'*art. 1, comma 247, L. 23 dicembre 2005, n. 266.*

(Art. 36, commi da 1 a 6 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 17 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 22 del D.Lgs n. 80 del 1998, successivamente modificati dall'art. 2, comma 2 ter del decreto legge 17 giugno 1999, n. 180 convertito con modificazioni dalla legge n. 269 del 1999; Art. 36-bis del D.Lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 23 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 274, comma 1, lett. aa) del D.Lgs n. 267 del 2000) ⁽¹⁹⁴⁾ ⁽¹⁹⁷⁾

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:

a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;

b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla *legge 12 marzo 1999, n. 68*, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla *legge 13 agosto 1980, n. 466*, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;

b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;

c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; ⁽¹⁹⁶⁾

d) decentramento delle procedure di reclutamento;

e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;

e-bis) facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore,

fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59; ⁽¹⁸⁹⁾

e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso ⁽¹⁸⁹⁾.

3-bis. Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:

a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;

b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando ⁽¹⁹⁰⁾. ⁽¹⁸⁷⁾

3-ter. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro il 31 gennaio 2013, sono dettati modalità e criteri applicativi del comma 3-bis e la disciplina della riserva dei posti di cui alla lettera a) del medesimo comma in rapporto ad altre categorie riservatarie. Le disposizioni normative del comma 3-bis costituiscono principi generali a cui devono conformarsi tutte le amministrazioni pubbliche. ⁽¹⁸⁷⁾

4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici. ⁽¹⁸³⁾ ⁽¹⁹⁵⁾

4-bis. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36. ⁽¹⁸⁵⁾

5. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per le amministrazioni di cui al comma 4, le restanti amministrazioni pubbliche, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, possono rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica e avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici. A tali fini, la Commissione RIPAM si avvale di personale messo a disposizione dall'Associazione Formez PA. ⁽¹⁹¹⁾

5.1. Nell'ipotesi di cui al comma 5, il bando di concorso può fissare un contributo di ammissione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3-septies del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni nella legge 30 ottobre 2013, n. 125 ⁽¹⁹³⁾. ⁽¹⁹²⁾

5.2. Il Dipartimento della funzione pubblica, anche avvalendosi dell'Associazione Formez PA e della Commissione RIPAM, elabora, previo accordo in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997, linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento

delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia. Le linee guida per le prove concorsuali e la valutazione dei titoli del personale sanitario, tecnico e professionale, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale sono adottate di concerto con il Ministero della salute. ⁽¹⁹²⁾

5-bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni ⁽¹⁸⁸⁾. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi. ^{(184) (198)}

5-ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato. ⁽¹⁸⁶⁾

6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'*articolo 26 della legge 1 febbraio 1989, n. 53*, e successive modificazioni ed integrazioni.

7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti.

(183) Comma modificato dall'*art. 1, comma 104, L. 30 dicembre 2004, n. 311*, a decorrere dal 1° gennaio 2005, dall'*art. 4, comma 16, D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125* e dall'*art. 3, comma 10, lett. a) e b), D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*. Successivamente, il presente comma è stato modificato dall'*art. 12, comma 1, D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218*; per l'applicabilità di tale ultima disposizione vedi l'*art. 12, comma 2, del medesimo D.Lgs. n. 218/2016*. Infine, il presente comma è stato così modificato dall'*art. 6, comma 1, lett. c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(184) Comma aggiunto dall'*art. 1, comma 230, L. 23 dicembre 2005, n. 266*, a decorrere dal 1° gennaio 2006.

(185) Comma aggiunto dall'*art. 4, comma 1, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 marzo 2006, n. 80*.

(186) Comma inserito dall'*art. 3, comma 87, L. 24 dicembre 2007, n. 244*, a decorrere dal 1° gennaio 2008 e, successivamente, così modificato dall'*art. 51, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(187) Comma inserito dall'*art. 1, comma 401, L. 24 dicembre 2012, n. 228*, a decorrere dal 1° gennaio 2013.

(188) Per la durata temporale dell'obbligo di permanenza del personale della I area del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, vedi l'*art. 15, comma 2-ter, D.L. 31 maggio 2014, n. 83*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 29 luglio 2014, n. 106*.

(189) Lettera aggiunta dall'*art. 6, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(190) Lettera così modificata dall'*art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(191) Comma così sostituito dall' *art. 6, comma 1, lett. d)*, *D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(192) Comma inserito dall' *art. 6, comma 1, lett. e)*, *D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(193) NDR: In G.U. è riportato il seguente riferimento normativo non corretto: «legge 31 ottobre 2013, n. 125».

(194) Per i criteri di scelta delle sedi di concorso nell'ambito del decentramento delle prove concorsuali, vedi la *Dir.Min. 26 febbraio 2002*.

(195) Per l'autorizzazione a bandire procedure di reclutamento, vedi il *D.P.R. 17 aprile 2002*, il *D.P.R. 21 ottobre 2002*, il *D.P.R. 12 maggio 2003*, il *D.P.R. 1° giugno 2004*, il *D.P.R. 3 luglio 2004*, il *D.P.C.M. 26 luglio 2005*, il *D.P.C.M. 4 agosto 2005*, il *D.P.C.M. 16 gennaio 2007*, il *D.P.C.M. 11 marzo 2008*, il *D.P.C.M. 5 giugno 2009*, il *D.P.C.M. 26 ottobre 2009*, il *D.P.C.M. 30 novembre 2010*, il *D.P.C.M. 21 aprile 2011*, il *D.P.C.M. 28 ottobre 2011*, l'*art. 1, D.P.C.M. 23 settembre 2013*, il *D.P.C.M. 20 giugno 2014*, l'*art. 1, D.P.C.M. 4 dicembre 2015*, il *D.P.C.M. 15 dicembre 2015*, il *D.P.C.M. 24 dicembre 2015*, il *D.P.C.M. 31 dicembre 2015* e il *D.P.C.M. 3 febbraio 2016*. Vedi, anche, la *Direttiva 3 novembre 2005, n. 3/05* e l'*art. 4, commi 3 e da 3-quinquies a 3-septies, D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125*.

(196) Vedi, anche, la *Direttiva 23 maggio 2007*.

(197) In deroga a quanto disposto dal presente articolo vedi l'*art. 1, comma 2, O.P.C.M. 19 giugno 2008, n. 3685*.

(198) In deroga a quanto disposto dal presente comma vedi l'*art. 11, comma 2, D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218*.

Articolo 35-bis *Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici* ⁽¹⁹⁹⁾

1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

(199) Articolo inserito dall'*art. 1, comma 46, L. 6 novembre 2012, n. 190*.

Articolo 36 *Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile* ^{(207) (200) (206)}

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'*articolo 35*.

2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'*articolo 35*. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli *articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'*articolo 35, comma 1, lettera b)*, del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli *articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'*articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato. ⁽²⁰¹⁾

2-bis. I rinvii operati dal *decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN. ⁽²⁰⁸⁾

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'*articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. ⁽²⁰²⁾

4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili. ⁽²⁰³⁾

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'*articolo 21 del presente decreto*. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'*articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286*.

[5-bis. Le disposizioni previste dall'*articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368* si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'*articolo 35, comma 1, lettera b)*, del presente decreto. ^{(204) (209)}]

[5-ter. Le disposizioni previste dal *decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368* si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. ⁽²⁰⁵⁾ ⁽²⁰⁹⁾]

5-quater. I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato. ⁽²¹⁰⁾

5-quinqües. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli *articoli 1*, comma 1, e *19*, comma 4, del *decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218*, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto. ⁽²¹¹⁾

(200) Articolo modificato dall'*art. 4, comma 2, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 9 marzo 2006, n. 80* e sostituito dall'*art. 3, comma 79, L. 24 dicembre 2007, n. 244*, a decorrere dal 1° gennaio 2008. Successivamente, il presente articolo è stato così sostituito dall'*art. 49, comma 1, D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133*.

(201) Comma così modificato dall'*art. 17, comma 26, lett. a), D.L. 1° luglio 2009, n. 78*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 3 agosto 2009, n. 102*, dall'*art. 4, comma 1, lett. a) e a-bis), D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125*, e, successivamente, dall'*art. 9, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(202) Comma sostituito dall'*art. 17, comma 26, lett. b), D.L. 1° luglio 2009, n. 78*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 3 agosto 2009, n. 102*, e modificato dall'*art. 4, comma 1, lett. c), D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125*. Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall'*art. 9, comma 1, lett. d), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(203) Comma così sostituito dall'*art. 17, comma 26, lett. c), D.L. 1° luglio 2009, n. 78*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 3 agosto 2009, n. 102*.

(204) Comma aggiunto dall'*art. 17, comma 26, lett. d), D.L. 1° luglio 2009, n. 78*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 3 agosto 2009, n. 102*.

(205) Comma aggiunto dall'*art. 4, comma 1, lett. b), D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125*.

(206) In deroga a quanto disposto dal presente articolo vedi l'*art. 1, comma 11, D.L. 4 novembre 2009, n. 152*. Vedi, anche, i *commi 345 e 346 dell'art. 1 della L. 24 dicembre 2007, n. 244*, l'*art. 1, comma 2, O.P.C.M. 19 giugno 2008, n. 3685* e l'*art. 4, comma 4-bis, D.L. 21 maggio 2013, n. 54*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 18 luglio 2013, n. 85*.

(207) Rubrica così sostituita dall'*art. 9, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(208) Comma inserito dall'*art. 9, comma 1, lett. c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(209) Comma abrogato dall'*art. 9, comma 1, lett. e), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(210) Comma aggiunto dall'*art. 4, comma 1, lett. b)*, *D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125*, e, successivamente, così modificato dall' *art. 9, comma 1, lett. f)*, *D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(211) Comma aggiunto dall' *art. 9, comma 1, lett. g)*, *D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

Articolo 37 Accertamento delle conoscenze informatiche e di lingue straniere nei concorsi pubblici

(*Art. 36-ter del D.Lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 13 del D.Lgs n. 387 del 1998*)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2000 i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2*, prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua inglese, nonché, ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto, di altre lingue straniere. ⁽²¹²⁾
2. Per i dirigenti il regolamento di cui all'*articolo 28* definisce il livello di conoscenza richiesto e le modalità per il relativo accertamento.
3. Per gli altri dipendenti delle amministrazioni dello Stato, con regolamento emanato ai sensi dell'*articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400*, e successive modificazioni ed integrazioni, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, sono stabiliti i livelli di conoscenza, anche in relazione alla professionalità cui si riferisce il bando, e le modalità per l'accertamento della conoscenza medesima. Il regolamento stabilisce altresì i casi nei quali il comma 1 non si applica.

(212) Comma così modificato dall' *art. 7, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

Articolo 38 Accesso dei cittadini degli Stati membri della Unione europea

(*Art. 37 D.Lgs n. 29 del 1993, come modificato dall'art. 24 del D.Lgs n. 80 del 1998*)

1. I cittadini degli Stati membri dell'Unione europea e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente possono accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale. ⁽²¹⁴⁾
 2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'*articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400*, e successive modificazioni ed integrazioni, sono individuati i posti e le funzioni per i quali non può prescindere dal possesso della cittadinanza italiana, nonché i requisiti indispensabili all'accesso dei cittadini di cui al comma 1.
 3. Nei casi in cui non sia intervenuta una disciplina adottata al livello dell'Unione europea, all'equiparazione dei titoli di studio e professionali provvede la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, sentito il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca. Secondo le disposizioni del primo periodo è altresì stabilita l'equivalenza tra i titoli accademici e di servizio rilevanti ai fini dell'ammissione al concorso e della nomina. ⁽²¹³⁾
- 3-bis. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 si applicano ai cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria. ^{(215) (216)}

3-ter. Sono fatte salve, in ogni caso, le disposizioni di cui all'*articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752*, in materia di conoscenza della lingua italiana e di quella tedesca per le assunzioni al pubblico impiego nella provincia autonoma di Bolzano. ⁽²¹⁵⁾

(213) Comma così sostituito dall'*art. 8, comma 3, D.L. 9 febbraio 2012, n. 5*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 aprile 2012, n. 35*.

(214) Comma così modificato dall'*art. 7, comma 1, lett. a), L. 6 agosto 2013, n. 97*.

(215) Comma aggiunto dall'*art. 7, comma 1, lett. b), L. 6 agosto 2013, n. 97*.

(216) La dizione «permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo», contenuta nel presente comma è stata sostituita dalla dizione «permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo» ai sensi di quanto disposto dall'*art. 3, comma 1, D.Lgs. 13 febbraio 2014, n. 12*.

Articolo 39 Assunzioni obbligatorie delle categorie protette e tirocinio per portatori di handicap

(Art. 42 del *D.Lgs n. 29 del 1993*, come sostituito dall'*art. 19 del D.Lgs n. 546 del 1993* e modificato prima dall'*art. 43, comma 1 del D.Lgs n. 80 del 1998* e poi dall'*art. 22, comma 1 del D.Lgs n. 387 del 1998*) ⁽²¹⁷⁾

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono programmi di assunzioni per portatori di handicap ai sensi dell'*articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68*, sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, cui confluisce il Dipartimento degli affari sociali della Presidenza del Consiglio dei ministri ai sensi dell'*articolo 45, comma 3 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300* con le decorrenze previste dall'*articolo 10, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303*.

(217) In attuazione di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *Provvedimento 16 novembre 2006, n. 992/CU*.

Articolo 39-bis Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità ⁽²¹⁸⁾

1. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, di seguito Consulta.

2. La Consulta è composta da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica, un rappresentante del Dipartimento per le pari opportunità, un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un rappresentante del Ministero della salute, un rappresentante dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), un rappresentante dell'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (ANPAL), due rappresentanti designati dalla Conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, due rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e due rappresentanti delle associazioni del mondo della disabilità indicati dall'osservatorio nazionale di cui all'*articolo 3 della legge 3 marzo 2009, n. 18*. Ai componenti della Consulta non spettano gettoni di presenza, compensi, indennità ed emolumenti comunque denominati, ad eccezione del rimborso delle spese effettivamente sostenute previsto dalla normativa vigente.

3. La Consulta svolge le seguenti funzioni:

- a) elabora piani, programmi e linee di indirizzo per ottemperare agli obblighi di cui alla *legge 12 marzo 1999, n. 68*;
- b) effettua il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 39-quater;
- c) propone alle amministrazioni pubbliche iniziative e misure innovative finalizzate al miglioramento dei livelli di occupazione e alla valorizzazione delle capacità e delle competenze dei lavoratori disabili nelle pubbliche amministrazioni;
- d) prevede interventi straordinari per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro previsti dall'*articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216*;
- e) verifica lo stato di attuazione e la corretta applicazione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della disabilità da parte delle amministrazioni, con particolare riferimento alle forme di agevolazione previste dalla legge e alla complessiva disciplina delle quote di riserva.

(218) Articolo inserito dall' *art. 10, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

Articolo 39-ter Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità⁽²¹⁹⁾

1. Al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento.

2. Il responsabile dei processi di inserimento svolge le seguenti funzioni:

- a) cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
- b) predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla *legge 12 marzo 1999, n. 68*, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'*articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216*;
- c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

(219) Articolo inserito dall' *art. 10, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

Articolo 39-quater Monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68⁽²²⁰⁾

1. Al fine di verificare la corretta e uniforme applicazione della *legge 12 marzo 1999, n. 68*, le amministrazioni pubbliche, tenute a dare attuazione alle disposizioni in materia di collocamento obbligatorio, inviano il prospetto informativo di cui all'*articolo 9, comma 6, della legge n. 68 del 1999*, al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Centro per l'impiego territorialmente competente.

2. Entro i successivi sessanta giorni le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1 trasmettono, in via telematica, al servizio inserimento lavorativo disabili territorialmente competente, al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali una comunicazione contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva. In tale comunicazione sono indicati anche eventuali bandi di concorso per specifici profili professionali per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo,

riservati ai soggetti di cui all'articolo 8 della *legge 12 marzo 1999, n. 68*, o, in alternativa, le convenzioni di cui all'articolo 11 della citata legge. Tali informazioni sono trasmesse anche al fine di consentire una opportuna verifica della disciplina delle quote di riserva, in rapporto anche a quanto previsto per le vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere. Le informazioni sono altresì trasmesse alla Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, ai fini di cui all'articolo 39-bis, comma 3, lettera e).

3. Le informazioni di cui al presente articolo sono raccolte nell'ambito della banca dati di cui all'articolo 8 del *decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 9 agosto 2013, n. 99*.

4. In caso di mancata osservanza delle disposizioni del presente articolo o di mancato rispetto dei tempi concordati, i centri per l'impiego avviano numericamente i lavoratori disabili attingendo alla graduatoria vigente con profilo professionale generico, dando comunicazione delle inadempienze al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

(220) Articolo inserito dall' *art. 10, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

Titolo III

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

Articolo 40 Contratti collettivi nazionali e integrativi

(Art. 45 del *D.Lgs n. 29 del 1993*, come sostituito prima dall'*art. 15 del d.lgs. n. 470 del 1993* e poi dall'*art. 1 del d.lgs. n. 396 del 1997* e successivamente modificato dall'*art. 43, comma 1 del D.Lgs n. 80 del 1998*) ⁽²²²⁾

1. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, *comma 1, lettera c)*, della *legge 23 ottobre 1992, n. 421*. ⁽²²⁶⁾

2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli *articoli 41, comma 5, e 47*, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita area o sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'*articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502*, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità. ⁽²²¹⁾

3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica. ⁽²²³⁾

3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'*articolo 7, comma 5*, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati

livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'*articolo 45*, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. ⁽²²⁷⁾

3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'*articolo 40-bis*. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. ⁽²²⁸⁾

[3-quater. La Commissione di cui all'*articolo 13* del decreto legislativo di attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti. La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione. ^{(232) (229)}]

3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'*articolo 41*, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'*articolo 45*, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli *articoli 16 e 31* del decreto legislativo di attuazione della *legge 4 marzo 2009, n. 15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli *articoli 1339 e 1419*, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della

sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. ⁽²³⁰⁾ ⁽²²⁵⁾

3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1. ⁽²²⁴⁾

4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

4-bis. I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore. ⁽²³¹⁾

4-ter. Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa. ⁽²³¹⁾

(221) Comma modificato dall'art. 7, comma 4, L. 15 luglio 2002, n. 145, dall'art. 14, comma 2, L. 29 luglio 2003, n. 229, dall'art. 1, comma 125, L. 30 dicembre 2004, n. 311, a decorrere dal 1° gennaio 2005 e sostituito dall'art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies. Successivamente, il presente comma è stato così modificato dall'art. 11, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(222) Il presente articolo era stato modificato dall'art. 10, comma 2, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4, che aveva inserito il comma 2-bis; successivamente tale modifica non è stata confermata dalla legge di conversione (L. 9 marzo 2006, n. 80).

(223) Comma così sostituito dall'*art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

(224) Comma inserito dall'*art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

(225) Sull'applicabilità delle disposizioni del quinto periodo del presente comma, vedi l' *art. 4, comma 3, D.L. 6 marzo 2014, n. 16*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 2 maggio 2014, n. 68*.

(226) Comma sostituito dall'*art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies. Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall' *art. 11, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(227) Comma inserito dall'*art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies. Successivamente, il presente comma è stato così modificato dall' *art. 11, comma 1, lett. c), nn. da 1) a 3), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(228) Comma inserito dall'*art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies. Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall' *art. 11, comma 1, lett. d), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(229) Comma abrogato dall' *art. 11, comma 1, lett. e), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(230) Comma inserito dall'*art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies. Successivamente, il presente comma è stato così modificato dall' *art. 11, comma 1, lett. f), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(231) Comma aggiunto dall' *art. 11, comma 1, lett. g), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(232) Comma inserito dall'*art. 54, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, che ha sostituito gli originari commi da 1 a 3 con gli attuali commi da 1 a 3-sexies.

Articolo 40-bis Controlli in materia di contrattazione integrativa ⁽²³³⁾

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'*articolo 40*, comma 3-quinquies, sesto periodo.

2. Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 1, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'*articolo 40*, comma 3-quinquies. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'*articolo 1*, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

[4. Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo di cui al comma 1, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3. La relazione illustrativa, fra l'altro, evidenzia gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini. Il Dipartimento per la funzione pubblica di intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e in sede di Conferenza unificata predispone un modello per la valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici, evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività. Tale modello e gli esiti della valutazione vengono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni pubbliche interessate dalla contrattazione integrativa. ⁽²³⁴⁾]

5. Ai fini dell'*articolo 46*, comma 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

6. Il Dipartimento della funzione pubblica, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato presso il Ministero dell'economia e delle finanze e la Corte dei conti possono avvalersi ai sensi dell'*articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127*, di personale in posizione di fuori ruolo o di comando per l'esercizio delle funzioni di controllo sulla contrattazione integrativa.

7. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, oltre alle sanzioni previste dall'*articolo 60*, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo.

(233) Articolo inserito dall'*art. 17, comma 2, L. 28 dicembre 2001, n. 448*, a decorrere dal 1° gennaio 2002, modificato dall'*art. 14, comma 1, L. 16 gennaio 2003, n. 3* e, successivamente, così sostituito dall'*art. 55, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(234) Comma abrogato dall'*art. 53, comma 1, lett. d), D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33*.

Articolo 41 Poteri di indirizzo nei confronti dell' ARAN

(Art. 46 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 3 del D.Lgs n. 396 del 1997 e successivamente modificato prima dall'art. 44, comma 3 del D.Lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 55 del D.Lgs n. 300 del 1999; Art. 44, comma 8 del D.Lgs n. 80 del 1998) ⁽²³⁵⁾

1. Il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale sono esercitati dalle pubbliche amministrazioni attraverso le proprie istanze associative o rappresentative, le quali costituiscono comitati di settore che regolano autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'*articolo 47*, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.

2. E' costituito un comitato di settore nell'ambito della Conferenza delle Regioni, che esercita le competenze di cui al comma 1, per le regioni, i relativi enti dipendenti, e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale; a tale comitato partecipa un rappresentante del Governo, designato dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali per le competenze delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale. E' costituito un comitato di settore nell'ambito dell'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI), dell'Unione delle province d'Italia (UPI) e dell'Unioncamere che esercita le competenze di cui al comma 1, per i dipendenti degli enti locali, delle Camere di commercio e dei segretari comunali e provinciali. ⁽²³⁶⁾

3. Per tutte le altre amministrazioni opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Al fine di assicurare la salvaguardia delle specificità delle diverse amministrazioni e delle categorie di personale ivi comprese, gli indirizzi sono emanati per il sistema scolastico, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, sentiti i direttori delle Agenzie fiscali, la Conferenza dei rettori delle università italiane; le istanze rappresentative promosse dai presidenti degli enti di ricerca e degli enti pubblici non economici ed il presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

4. Rappresentanti designati dai Comitati di settore possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative. I comitati di settore possono stipulare con l'ARAN specifici accordi per i reciproci rapporti in materia di contrattazione e per eventuali attività in comune. Nell'ambito del regolamento di organizzazione dell'ARAN per assicurare il miglior raccordo tra i Comitati di settore delle Regioni e degli enti locali e l'ARAN, a ciascun comitato corrisponde una specifica struttura, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

5. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di contrattazione collettiva di cui all'*articolo 40*, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti o che si applicano a un comparto per il quale operano più comitati di settore le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate collegialmente dai comitati di settore. ⁽²³⁷⁾

(235) Articolo modificato dall'art. 3, comma 3, D.Lgs. 3 luglio 2003, n. 173 e, successivamente, così sostituito dall'art. 56, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(236) Comma così modificato dall' art. 1, comma 468, lett. a) e b), L. 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dal 1° gennaio 2016.

(237) Comma così modificato dall' art. 1, comma 468, lett. c), L. 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Articolo 42 Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

(Art. 47 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del D.Lgs n. 396 del 1997)

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della *legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'*articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421*, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.

2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'*articolo 43*, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'*articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli *articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n. 300 del 1970*, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.

3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

3-bis. Ai fini della costituzione degli organismi di cui al comma 3, è garantita la partecipazione del personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero, ancorché assunto con contratto regolato dalla legge locale. Di quanto previsto dal presente comma si tiene conto ai fini del calcolo della rappresentatività sindacale ai sensi dell'*articolo 43*.⁽²³⁸⁾

4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'*articolo 43*, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'*articolo 43*, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.⁽²³⁹⁾

5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni o enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.

6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della *legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.

7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'*articolo 9* o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.

8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.

9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'*articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, dagli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.

10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'*articolo 40, comma 2*, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.

11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'*articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58*, e dal *decreto legislativo 28 dicembre 1989, n. 430*.

(238) Comma inserito dall'*art. 1, comma 1, L. 22 marzo 2012, n. 38*.

(239) In deroga a quanto previsto dal presente comma vedi l'*art. 65, comma 3, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

Articolo 43 Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva

(*Art. 47-bis del D.Lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 7 del D.Lgs n. 396 del 1997, modificato dall'art. 44, comma 4 del D.Lgs n. 80 del 1998; Art. 44 comma 7 del D.Lgs n. 80 del 1998, come modificato dall'art. 22, comma 4 del D.Lgs n. 387 del 1998*)

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.

3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.
4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i comparti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali, siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.
5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'*articolo 40*, commi 3-bis e seguenti, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'*articolo 42*, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale. ⁽²⁴⁰⁾
6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'*articolo 50*, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.
7. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è assicurata dall'ARAN. I dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato sono rilevati e trasmessi all'ARAN non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di indicare il funzionario responsabile della rilevazione e della trasmissione dei dati. Per il controllo sulle procedure elettorali e per la raccolta dei dati relativi alle deleghe l'ARAN si avvale, sulla base di apposite convenzioni, della collaborazione del Dipartimento della funzione pubblica, del Ministero del lavoro, delle istanze rappresentative o associative delle pubbliche amministrazioni.
8. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'ARAN un comitato paritetico, che può essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.
9. Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe. Può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.
10. Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata su conforme parere del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta. La richiesta di parere è trasmessa dal comitato al Ministro per la funzione pubblica, che provvede a presentarla al CNEL entro cinque giorni dalla ricezione.
11. Ai fini delle deliberazioni, l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente e il voto delle seconde è espresso dalla maggioranza dei rappresentanti presenti.
12. A tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla *legge 31 dicembre 1996, n. 675*, e successive disposizioni correttive ed integrative.

13. Ai sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Bolzano e delle regioni Valle d'Aosta e Friuli-Venezia Giulia, riconosciuti rappresentativi agli effetti di speciali disposizioni di legge regionale e provinciale o di attuazione degli Statuti, spettano, eventualmente anche con forme di rappresentanza in comune, i medesimi diritti, poteri e prerogative, previsti per le organizzazioni sindacali considerate rappresentative in base al presente decreto. Per le organizzazioni sindacali che organizzano anche lavoratori delle minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e della regione della Val d'Aosta, i criteri per la determinazione della rappresentatività si riferiscono esclusivamente ai rispettivi ambiti territoriali e ai dipendenti ivi impiegati.

(240) Comma così modificato dall'*art. 64, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

Articolo 44 Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro

(Art. 48 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 16 del D.Lgs n. 470 del 1993)

1. In attuazione dell'*articolo 2, comma 1, lettera a), della legge 23 ottobre 1992, n. 421*, la contrattazione collettiva nazionale definisce nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche di cui all'*articolo 1, comma 2*. Sono abrogate le norme che prevedono ogni forma di rappresentanza, anche elettiva, del personale nei consigli di amministrazione delle predette amministrazioni pubbliche, nonché nelle commissioni di concorso. La contrattazione collettiva nazionale indicherà forme e procedure di partecipazione che sostituiranno commissioni del personale e organismi di gestione, comunque denominati.

Articolo 45 Trattamento economico

(Art. 49 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 23 del d.lgs. n. 546 del 1993)

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio fatto salvo quanto previsto all'*articolo 40, commi 3-ter e 3-quater*, e all'*articolo 47-bis, comma 1*, è definito dai contratti collettivi. ⁽²⁴¹⁾

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'*articolo 2, comma 2*, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

- a) alla performance individuale;
- b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute. ⁽²⁴²⁾

3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro. ⁽²⁴³⁾

4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle

disposizioni del *decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18*, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri.

(241) Comma così modificato dall'*art. 57, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(242) Comma così sostituito dall'*art. 57, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(243) Comma inserito dall'*art. 57, comma 1, lett. c), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

Articolo 46 Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

(*Art. 50, commi da 1 a 12 e 16 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 17 del D.Lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 2 del D.Lgs n. 396 del 1997*)

1. Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli *articoli 41 e 47*, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della *legge 12 giugno 1990, n. 146*, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'*articolo 2* della legge citata.

2. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN ai fini della contrattazione integrativa. Sulla base di apposite intese, l'assistenza può essere assicurata anche collettivamente ad amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale. Su richiesta dei comitati di settore, in relazione all'articolazione della contrattazione collettiva integrativa nel comparto ed alle specifiche esigenze delle pubbliche amministrazioni interessate, possono essere costituite, anche per periodi determinati, delegazioni dell'ARAN su base regionale o pluriregionale.

3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva. Predisponde a cadenza semestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tale fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione. L'ARAN si avvale, altresì, della collaborazione del Ministero dell'economia e delle finanze che garantisce l'accesso ai dati raccolti in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.⁽²⁴⁴⁾

4. L'ARAN effettua il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presenta annualmente al Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, un rapporto in cui verifica l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.⁽²⁴⁴⁾

5. Sono organi dell'ARAN:

- a) il Presidente;
- b) il Collegio di indirizzo e controllo.⁽²⁴⁴⁾

6. Il Presidente dell'ARAN è nominato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione previo parere della Conferenza unificata. Il Presidente rappresenta l'agenzia ed è scelto fra esperti in materia di economia del lavoro, diritto del lavoro, politiche del personale e strategia aziendale, anche estranei alla pubblica amministrazione, nel rispetto delle disposizioni riguardanti le incompatibilità di cui al comma 7-bis. Il Presidente dura in carica quattro anni e può essere riconfermato per una sola volta. La carica di Presidente è incompatibile con qualsiasi altra attività professionale a carattere continuativo; se dipendente pubblico, è collocato in aspettativa o in posizione di fuori ruolo secondo l'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza. ⁽²⁴⁴⁾

7. Il collegio di indirizzo e controllo è costituito da quattro componenti scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione e dal presidente dell'Agenzia che lo presiede; due di essi sono designati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta, rispettivamente, del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri due, rispettivamente, dall'ANCI e dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome. Il collegio coordina la strategia negoziale e ne assicura l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo. Nell'esercizio delle sue funzioni il collegio delibera a maggioranza, su proposta del presidente. Il collegio dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati per una sola volta. ⁽²⁴⁴⁾

7-bis. Non possono far parte del collegio di indirizzo e controllo né ricoprire funzioni di presidente, persone che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici ovvero che ricoprano o abbiano ricoperto nei cinque anni precedenti alla nomina cariche in organizzazioni sindacali. L'incompatibilità si intende estesa a qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza con le predette organizzazioni sindacali o politiche. L'assenza delle predette cause di incompatibilità costituisce presupposto necessario per l'affidamento degli incarichi dirigenziali nell'agenzia. ⁽²⁴⁵⁾

8. Per la sua attività, l'ARAN si avvale:

a) delle risorse derivanti da contributi posti a carico delle singole amministrazioni dei vari comparti, corrisposti in misura fissa per dipendente in servizio. La misura annua del contributo individuale è definita, sentita l'ARAN, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, d'intesa con la Conferenza unificata ed è riferita a ciascun triennio contrattuale; ^{(246) (252) (253)}

b) di quote per l'assistenza alla contrattazione integrativa e per le altre prestazioni eventualmente richieste, poste a carico dei soggetti che se ne avvalgano.

9. La riscossione dei contributi di cui al comma 8 è effettuata:

a) per le amministrazioni dello Stato mediante l'assegnazione di risorse pari all'ammontare dei contributi che si prevedono dovuti nell'esercizio di riferimento. L'assegnazione è effettuata annualmente sulla base della quota definita al comma 8, lettera a), con la legge annuale di bilancio, con imputazione alla pertinente unità previsionale di base dello stato di previsione del Ministero dell'economia e finanze; ⁽²⁴⁷⁾

b) per le amministrazioni diverse dallo Stato, mediante un sistema di trasferimenti da definirsi tramite decreti del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e, a seconda del comparto, dei Ministri competenti, nonché, per gli aspetti di interesse regionale e locale, previa intesa espressa dalla Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città ⁽²⁵¹⁾.

10. L'ARAN ha personalità giuridica di diritto pubblico. Ha autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. Affluiscono direttamente al bilancio dell'ARAN i contributi di cui al comma 8. L'ARAN definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. I regolamenti sono soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze, adottati d'intesa con la Conferenza unificata, da esercitarsi entro

quarantacinque giorni dal ricevimento degli stessi. La gestione finanziaria è soggetta al controllo consuntivo della Corte dei conti. ⁽²⁴⁸⁾

11. Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN è definito in base ai regolamenti di cui al comma 10. Alla copertura dei relativi posti si provvede nell'ambito delle disponibilità di bilancio tramite concorsi pubblici, ovvero mediante assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, regolati dalle norme di diritto privato. ⁽²⁴⁹⁾

12. L'ARAN può altresì avvalersi di un contingente di personale, anche di qualifica dirigenziale, proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o fuori ruolo in base ai regolamenti di cui al comma 10. I dipendenti comandati o collocati fuori ruolo conservano lo stato giuridico ed il trattamento economico delle amministrazioni di provenienza. Ad essi sono attribuite dall'ARAN, secondo le disposizioni contrattuali vigenti, le voci retributive accessorie, ivi compresa la produttività per il personale non dirigente e per i dirigenti la retribuzione di posizione e di risultato. Il collocamento in posizione di comando o di fuori ruolo è disposto secondo le disposizioni vigenti nonché ai sensi dell'*articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127*. L'ARAN può utilizzare, sulla base di apposite intese, anche personale direttamente messo a disposizione dalle amministrazioni e dagli enti rappresentati, con oneri a carico di questi. L'ARAN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni con modalità di rapporto stabilite con i regolamenti adottati ai sensi del comma 10, nel rispetto dell'*articolo 7, commi 6 e seguenti*. ⁽²⁵⁰⁾

13. Le regioni a statuto speciale e le province autonome possono avvalersi, per la contrattazione collettiva di loro competenza, di agenzie tecniche istituite con legge regionale o provinciale ovvero dell'assistenza dell'ARAN ai sensi del comma 2.

(244) Comma così sostituito dall'*art. 58, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(245) Comma inserito dall'*art. 58, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(246) Lettera così modificata dall'*art. 58, comma 1, lett. c), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(247) Lettera così sostituita dall'*art. 58, comma 1, lett. d), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(248) Comma così modificato dall'*art. 58, comma 1, lett. e), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(249) Comma così modificato dall'*art. 58, comma 1, lett. f), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(250) Comma così modificato dall'*art. 58, comma 1, lett. g) nn. 1) e 2), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(251) A norma dell'*art. 22, comma 4, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*, nel presente provvedimento le parole «del tesoro, del bilancio e della programmazione economica» sono state sostituite, ovunque ricorrenti, dalle parole «dell'economia e delle finanze».

(252) Per l'individuazione dei contributi a favore dell'ARAN, vedi il *D.M. 9 aprile 2001*, il *D.M. 11 aprile 2001*, il *D.M. 23 aprile 2001*, il *D.M. 13 dicembre 2001*, il *D.M. 12 novembre 2002*, il *D.M. 21 novembre 2003*, il *D.M. 6 dicembre 2004*, il *D.M. 3 febbraio 2006*, il *D.M. 11 ottobre 2006*, il *D.M. 17 ottobre 2007*, il *D.M. 11 novembre 2008*, il *D.M. 28 ottobre 2009*, il *D.M. 3 dicembre 2010*, il *D.M. 11 novembre 2011*, il *D.M. 19 ottobre 2012*, il *D.M. 21 ottobre 2013*, il *D.M. 26 novembre 2014*, il *D.M. 5 novembre 2015*, il *D.M. 27 ottobre 2016* e il *D.M. 13 novembre 2017*.

(253) Per le modalità di riscossione dei contributi a favore dell'ARAN, vedi il *D.M. 9 luglio 2012*, il *D.M. 25 luglio 2012*, il *D.M. 7 agosto 2012 (I)*, il *D.M. 7 agosto 2012 (II)*, il *D.M. 7 agosto 2012 (III)*, il *D.M. 7 agosto*

2012 (IV), il D.M. 7 agosto 2012 (V), il D.M. 7 agosto 2012 (VI), il D.M. 7 agosto 2012 (VII), il D.M. 7 agosto 2012 (VIII) e il D.M. 27 novembre 2013.

Articolo 47 Procedimento di contrattazione collettiva

(Art. 51 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 18 del D.Lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 4 del D.Lgs n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 14, comma 1 del D.Lgs n. 387 del 1998; Art. 44, comma 6 del D.Lgs n. 80 del 1998) ⁽²⁵⁴⁾

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale.
2. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all'*articolo 41*, comma 2, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN.
3. Sono altresì inviati appositi atti di indirizzo all'ARAN in tutti gli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.
4. L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione. Per le amministrazioni di cui all'*articolo 41*, comma 2, il comitato di settore esprime il parere sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Fino alla data di entrata in vigore dei decreti di attuazione della *legge 5 maggio 2009, n. 42*, il Consiglio dei Ministri può esprimere osservazioni entro 20 giorni dall'invio del contratto da parte dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui al comma 3 del medesimo *articolo 41*, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri.
5. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni interessate sulla copertura degli oneri contrattuali, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'*articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468*, e successive modificazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.
6. La Corte dei conti può acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, tramite il Capo del Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il Capo del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito di un elenco definito di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso delle amministrazioni di cui all'*articolo 41*, comma 2, la designazione di due esperti viene effettuata dall'ANCI, dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome.
7. In caso di certificazione non positiva della Corte dei conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo. Nella predetta ipotesi, il Presidente dell'ARAN, d'intesa con il competente comitato di settore, che può dettare indirizzi aggiuntivi, provvede alla riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini delle certificazioni. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi di accordo si riapre la procedura di certificazione prevista

dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate.

8. I contratti e accordi collettivi nazionali, nonché le eventuali interpretazioni autentiche sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana oltre che sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate.

9. Dal computo dei termini previsti dal presente articolo sono esclusi i giorni considerati festivi per legge, nonché il sabato.

(254) Articolo modificato dall'*art. 17, comma 1, L. 28 dicembre 2001, n. 448*, a decorrere dal 1° gennaio 2002, dall'*art. 1, comma 548, L. 27 dicembre 2006, n. 296*, a decorrere dal 1° gennaio 2007, dall'*art. 67, comma 7, lett. a), b) e c), D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133* e, successivamente, così sostituito dall'*art. 59, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

Articolo 47-bis Tutela retributiva per i dipendenti pubblici ⁽²⁵⁵⁾

1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative, salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al comma 1, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. ⁽²⁵⁶⁾

(255) Articolo inserito dall'*art. 59, comma 2, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(256) In deroga a quanto disposto dal presente comma, vedi l'*art. 1, comma 1, lett. d), D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122*.

Articolo 48 Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica

(*Art. 52 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 19 del D.Lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 5 del D.Lgs n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 14, commi da 2 a 4 del D.Lgs n. 387 del 1998*)

1. Il Ministero dell'economia e delle finanze, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'*articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468* e successive modificazioni e integrazioni, l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'*articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468*, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'*articolo 40, comma 3-bis*. ^{(257) (260)}

2. Per le amministrazioni di cui all'*articolo 41*, comma 2, nonché per le università italiane, gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca, ivi compresi gli enti e le amministrazioni di cui all'*articolo 70*, comma 4, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci nel rispetto dell'*articolo 40*, comma 3-quinquies. Le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie. ⁽²⁵⁸⁾

3. I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

4. La spesa posta a carico del bilancio dello Stato è iscritta in apposito fondo dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze in ragione dell'ammontare complessivo. In esito alla sottoscrizione dei singoli contratti di comparto, il Ministero dell'economia e delle finanze è autorizzato a ripartire, con propri decreti, le somme destinate a ciascun comparto mediante assegnazione diretta a favore dei competenti capitoli di bilancio, anche di nuova istituzione, per il personale dell'amministrazione statale, ovvero mediante trasferimento ai bilanci delle amministrazioni autonome e degli enti in favore dei quali sia previsto l'apporto finanziario dello Stato a copertura dei relativi oneri. Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura. ⁽²⁶⁰⁾

5. Le somme provenienti dai trasferimenti di cui al comma 4 devono trovare specifica allocazione nelle entrate dei bilanci delle amministrazioni ed enti beneficiari, per essere assegnate ai pertinenti capitoli di spesa dei medesimi bilanci. I relativi stanziamenti sia in entrata che in uscita non possono essere incrementati se non con apposita autorizzazione legislativa.

[6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio ai sensi dell'*articolo 40*, comma 3, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno, ai sensi del d.lgs 30 luglio 1999, n. 286. ⁽²⁵⁹⁾]

7. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo V del presente decreto, la Corte dei conti, anche nelle sue articolazioni regionali di controllo, verifica periodicamente gli andamenti della spesa per il personale delle pubbliche amministrazioni, utilizzando, per ciascun comparto, insiemi significativi di amministrazioni. A tal fine, la Corte dei conti può avvalersi, oltre che dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione, di esperti designati a sua richiesta da amministrazioni ed enti pubblici.

(257) Comma così modificato dall'*art. 60, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(258) Comma così sostituito dall'*art. 60, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(259) Comma abrogato dall'*art. 60, comma 1, lett. c), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(260) A norma dell'*art. 22, comma 4, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*, nel presente provvedimento le parole «del tesoro, del bilancio e della programmazione economica» sono state sostituite, ovunque ricorrenti, dalle parole «dell'economia e delle finanze».

Articolo 49 Interpretazione autentica dei contratti collettivi

(Art. 53 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 24 del D.Lgs n. 546 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 43, comma 1 del D.Lgs n. 80 del 1998) ⁽²⁶¹⁾

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'*articolo 47*, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei Ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

(261) Articolo così sostituito dall'art. 61, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Articolo 50 Aspettative e permessi sindacali

(Art. 54, commi da 1 a 3 e 5 del D.Lgs n. 29 del 1993, come modificati prima dall'art. 20 del d.lgs. n. 470 del 1993 poi dall'art. 2 del decreto legge n. 254 del 1996, convertito con modificazioni dalla legge n. 365 del 1996, e, infine, dall'art. 44, comma 5, del D.Lgs n. 80 del 1998)

1. Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'*articolo 43*.
2. La gestione dell'accordo di cui al comma 1, ivi comprese le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione, è demandata alla contrattazione collettiva, garantendo a decorrere dal 1° agosto 1996 in ogni caso l'applicazione della *legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni ed integrazioni. Per la provincia autonoma di Bolzano si terrà conto di quanto previsto dall'*articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58*.
3. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali.
4. Oltre ai dati relativi ai permessi sindacali, le pubbliche amministrazioni sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in aspettativa, in quanto chiamato a ricoprire una funzione pubblica elettiva, ovvero per motivi sindacali. I dati riepilogativi dei predetti elenchi sono pubblicati in allegato alla relazione annuale da presentare al Parlamento ai sensi dell'*articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93*.

Articolo 50-bis Personale delle rappresentanze diplomatiche e consolari e degli istituti italiani di cultura all'estero ⁽²⁶²⁾

1. In considerazione di quanto disposto dall'*articolo 42, comma 3-bis*, le disposizioni di cui all'*articolo 50* si applicano anche al personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero, ancorché assunto con contratto regolato dalla legge locale.

(262) Articolo aggiunto dall'art. 2, comma 1, L. 22 marzo 2012, n. 38.

Titolo IV

RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 51 Disciplina del rapporto di lavoro

(Art. 55 del D.Lgs n. 29 del 1993)

1. Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato secondo le disposizioni degli *articoli 2*, commi 2 e 3, e 3, comma 1.
2. La *legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni

(Art. 56 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 25 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 15 del D.Lgs n. 387 del 1998)

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'*articolo 35*, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione. ⁽²⁶³⁾

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore. ⁽²⁶⁴⁾

[1-ter. Per l'accesso alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle aree funzionali è definita una quota di accesso nel limite complessivo del 50 per cento da riservare a concorso pubblico sulla base di un concorso bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione. ^{(264) (265)}]

2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:

- a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
- b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

(263) Comma così sostituito dall'*art. 62, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, che ha sostituito l'originario comma 1, con gli attuali commi 1, 1-bis e 1-ter.

(264) Comma inserito dall'*art. 62, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*, che ha sostituito l'originario comma 1, con gli attuali commi 1, 1-bis e 1-ter.

(265) Comma abrogato dall'*art. 18, comma 1, lett. e), D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70*.

Articolo 53 Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi

(Art. 58 del D.Lgs n. 29 del 1993, come modificato prima dall'art. 2 del decreto legge n. 358 del 1993, convertito dalla legge n. 448 del 1993, poi dall'art. 1 del decreto legge n. 361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, e, infine, dall'art. 26 del D.Lgs n. 80 del 1998 nonché dall'art. 16 del D.Lgs n. 387 del 1998) ⁽²⁸³⁾

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli *articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*, salva la deroga prevista dall'*articolo 23-bis* del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'*articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117* e dall'*articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662*. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli *articoli 267, comma 1, 273, 274, 508* nonché *676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297*, all'*articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498*, all'*articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412*, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina. ⁽²⁶⁶⁾

1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni. ⁽²⁷¹⁾

2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati. ⁽²⁸⁴⁾

3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'*articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400*, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.

3-bis. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'*articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400*, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'*articolo 1, comma 2*.⁽²⁷²⁾

4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.⁽²⁷³⁾

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'*articolo 1, comma 2*, compresi quelli di cui all'*articolo 3*, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Sono nulli tutti gli atti e provvedimenti comunque denominati, regolamentari e amministrativi, adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto con il presente comma. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:⁽²⁸⁰⁾

- a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
- d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica⁽²⁶⁷⁾.

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.^{(274) (282)}

7-bis. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti. ⁽²⁷⁵⁾

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'*articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 maggio 1997, n. 140*, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della *legge 24 novembre 1981, n. 689*, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze. ⁽²⁷⁴⁾

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronuncia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi di cui al comma 6, i soggetti pubblici o privati comunicano all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici. ⁽²⁷⁶⁾

12. Le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti comunicano in via telematica, nel termine di quindici giorni, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto. ⁽²⁷⁷⁾

13. Le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare tempestivamente al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11. ⁽²⁷⁸⁾

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'*articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662*, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, tempestivamente e comunque nei termini previsti dal *decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*, i dati di cui agli articoli 15 e 18 del medesimo *decreto legislativo n. 33 del 2013*, relativi a tutti gli incarichi conferiti o autorizzati a qualsiasi titolo. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per

via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Le informazioni relative a consulenze e incarichi comunicate dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica, nonché le informazioni pubblicate dalle stesse nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica ai sensi del presente articolo, sono trasmesse e pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno ommesso di trasmettere e pubblicare, in tutto o in parte, le informazioni di cui al terzo periodo del presente comma in formato digitale standard aperto. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno ommesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza. ⁽²⁶⁸⁾

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9. ⁽²⁸¹⁾

16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi. ⁽²⁶⁹⁾

16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'*articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662*, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato. ⁽²⁷⁰⁾

16-ter. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2*, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. ^{(279) (285)}

(266) Comma corretto da *Comunicato 16 ottobre 2001*, pubblicato nella G.U. 16 ottobre 2001, n. 241 e, successivamente, così modificato dall'*art. 3, comma 8, lett. b), L. 15 luglio 2002, n. 145*.

(267) Lettera aggiunta dall'*art. 7-novies, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 31 marzo 2005, n. 43*, e, successivamente, così modificata dall'*art. 2, comma 13-quinquies, lett. b), D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125*.

(268) Comma modificato dall'*art. 34, comma 2, D.L. 4 luglio 2006, n. 223*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 agosto 2006, n. 248*, dall'*art. 61, comma 4, D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133* e dall'*art. 1, comma 42, lett. h) ed i), L. 6 novembre 2012, n. 190*. Successivamente, il presente comma è stato così modificato dall'*art. 8, comma 1, lett. c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*; per l'applicabilità di tale ultima disposizione vedi l'*art. 22, comma 12, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017*.

(269) Comma modificato dall'*art. 34, comma 3, D.L. 4 luglio 2006, n. 223*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 agosto 2006, n. 248*.

(270) Comma aggiunto dall'*art. 47, comma 1, D.L. 25 giugno 2008, n. 112*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2008, n. 133* e, successivamente, così sostituito dall'*art. 52, comma 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(271) Comma inserito dall'*art. 52, comma 1, lett. a), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(272) Comma inserito dall'*art. 1, comma 42, lett. a), L. 6 novembre 2012, n. 190*.

(273) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 42, lett. b), L. 6 novembre 2012, n. 190*.

(274) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 42, lett. c), L. 6 novembre 2012, n. 190*.

(275) Comma inserito dall'*art. 1, comma 42, lett. d), L. 6 novembre 2012, n. 190*.

(276) Comma così sostituito dall'*art. 1, comma 42, lett. e), L. 6 novembre 2012, n. 190*.

(277) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 42, lett. f), L. 6 novembre 2012, n. 190* e, successivamente, dall'*art. 8, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*; per l'applicabilità di tale ultima disposizione vedi l'*art. 22, comma 12, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017*.

(278) Comma così modificato dall'*art. 1, comma 42, lett. g), L. 6 novembre 2012, n. 190* e, successivamente, dall'*art. 8, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*; per l'applicabilità di tale ultima disposizione vedi l'*art. 22, comma 12, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017*.

(279) Comma aggiunto dall'*art. 1, comma 42, lett. l), L. 6 novembre 2012, n. 190*; per l'applicazione di tale disposizione, vedi l'*art. 1, comma 43, della medesima L. 190/2012*.

(280) Alinea così modificato dall'*art. 2, comma 13-quinquies, lett. a), D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125*.

(281) La *Corte costituzionale, con sentenza 29 aprile - 5 giugno 2015, n. 98* (Gazz. Uff. 10 giugno 2015, n. 23 – Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, nella parte in cui prevede che «I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9».

(282) La *Corte costituzionale, con ordinanza 25 febbraio - 17 marzo 2015, n. 41* (Gazz. Uff. 25 marzo 2015, n. 12, 1^a Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'*art. 53, comma 7*, sollevata in riferimento agli artt. 36, primo comma, 41, primo comma, e 97, primo comma, della Costituzione. La stessa Corte, con successiva ordinanza 29 aprile - 26 maggio 2015, n. 90 (Gazz. Uff. 3 giugno 2015, n. 22, 1^a Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'*art. 53, comma 7*, sollevata in riferimento agli artt. 1, 2, 3, 4, 23, 24, 36, primo comma, e 97, primo comma, della Costituzione, dal Tribunale ordinario di Bergamo e, in riferimento all'*art. 36, primo comma*, dal Tribunale amministrativo regionale per la Puglia.

(283) In deroga a quanto disposto dal presente articolo vedi gli *articoli 1 e 8, O.P.C.M. 10 giugno 2008, n. 3682*.

(284) Vedi, anche, l'*art. 52, comma 67, L. 28 dicembre 2001, n. 448*.

(285) Vedi, anche, l'*art. 21, comma 1, D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39*.

Articolo 54 Codice di comportamento ⁽²⁸⁶⁾ ⁽²⁸⁸⁾

1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia. ⁽²⁸⁷⁾

2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.

3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'*articolo 55-quater*, comma 1.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall'organo di autogoverno. ⁽²⁸⁷⁾

5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione.

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.

7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.

(286) Articolo così sostituito dall'*art. 1, comma 44, L. 6 novembre 2012, n. 190*.

(287) Vedi, anche, l'*art. 1, comma 45, L. 6 novembre 2012, n. 190*.

(288) Per il codice di comportamento previsto dal presente articolo vedi il *D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62*.

Articolo 54-bis Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti ^{(289) (290)}

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'*articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190*, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è

comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli *articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241*, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'*articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23*.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

(289) Articolo inserito dall'*art. 1, comma 51, L. 6 novembre 2012, n. 190* e modificato dall' *art. 31, comma 1, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*. Successivamente, il presente articolo è stato così sostituito dall' *art. 1, comma 1, L. 30 novembre 2017, n. 179*.

(290) Vedi, anche, la *Determinazione 28 aprile 2015, n. 6*.

Articolo 55 Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative ⁽²⁹¹⁾

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'*articolo 2, comma 2*, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'*articolo 1, comma 2*. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione. ⁽²⁹²⁾

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'*articolo 21*, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'*articolo 19, comma 3*.

(291) Articolo così sostituito dall'*art. 68, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(292) Comma così modificato dall' *art. 12, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' *art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017*.

Articolo 55-bis Forme e termini del procedimento disciplinare ⁽²⁹³⁾

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo. ⁽²⁹⁴⁾

2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità. ⁽²⁹⁵⁾

3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica. ⁽²⁹⁶⁾

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo. ⁽²⁹⁷⁾

5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore. ⁽²⁹⁸⁾

6. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini. ⁽²⁹⁹⁾

7. Il dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni. ⁽³⁰⁰⁾

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare

è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente. ⁽³⁰¹⁾

9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro. ⁽³⁰²⁾

9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare. ⁽³⁰³⁾

9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento. ⁽³⁰³⁾

9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari. ⁽³⁰³⁾

(293) Articolo inserito dall'*art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

(294) Comma così sostituito dall'*art. 13, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'*art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.*

(295) Comma così sostituito dall'*art. 13, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'*art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.*

(296) Comma così sostituito dall'*art. 13, comma 1, lett. c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'*art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.*

(297) Comma così sostituito dall'*art. 13, comma 1, lett. d), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'*art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.*

(298) Comma così sostituito dall' *art. 13, comma 1, lett. e)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' *art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017*.

(299) Comma così modificato dall' *art. 13, comma 1, lett. f)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' *art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017*.

(300) Comma così modificato dall' *art. 13, comma 1, lett. g)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' *art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017*.

(301) Comma così modificato dall' *art. 13, comma 1, lett. h)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' *art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017*.

(302) Comma così sostituito dall' *art. 13, comma 1, lett. i)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' *art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017*.

(303) Comma aggiunto dall' *art. 13, comma 1, lett. j)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' *art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017*.

Articolo 55-ter Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale ⁽³⁰⁴⁾

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente. ⁽³⁰⁵⁾

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale. ⁽³⁰⁶⁾

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa. ⁽³⁰⁷⁾

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle

determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale. ⁽³⁰⁸⁾

(304) Articolo inserito dall'art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(305) Comma così modificato dall' art. 14, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.

(306) Comma così modificato dall' art. 14, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.

(307) Comma così modificato dall' art. 14, comma 1, lett. c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.

(308) Comma così sostituito dall' art. 14, comma 1, lett. d), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.

Articolo 55-quater Licenziamento disciplinare ⁽³⁰⁹⁾

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3; ⁽³¹²⁾

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3; ⁽³¹²⁾

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio; ⁽³¹²⁾

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009 ⁽³¹²⁾.

1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno

l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta. ⁽³¹⁰⁾

[2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'*articolo 54*. ⁽³¹³⁾]

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies. ⁽³¹⁴⁾

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'*articolo 55-bis*, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile. ⁽³¹¹⁾

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'*articolo 55-bis*, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'*articolo 55-bis*, comma 4. ⁽³¹¹⁾

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'*articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 14 gennaio 1994, n. 19*, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia. ⁽³¹⁵⁾

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati. ⁽³¹¹⁾

3-sexies. I provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4. ⁽³¹⁶⁾

(309) Articolo inserito dall'art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(310) Comma inserito dall' art. 1, comma 1, lett. a), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' art. 3, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 116/2016.

(311) Comma aggiunto dall' art. 1, comma 1, lett. b), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' art. 3, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 116/2016.

(312) Lettera aggiunta dall' art. 15, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.

(313) Comma abrogato dall' art. 15, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.

(314) Comma così modificato dall' art. 15, comma 1, lett. c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l' art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.

(315) Comma aggiunto dall' art. 1, comma 1, lett. b), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, come modificato dall' art. 3, comma 1, lett. a), D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118, a decorrere dal 5 agosto 2017, ai sensi di quanto disposto dall' art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 118/2017; per l'applicabilità del citato art. 1, comma 1, lett. b), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, vedi l' art. 3, comma 1, dello stesso D.Lgs. n. 116/2016.

(316) Comma aggiunto dall' art. 1, comma 1, lett. b), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, come modificato dall' art. 3, comma 1, lett. b), D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118, a decorrere dal 5 agosto 2017, ai sensi di quanto disposto dall' art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 118/2017; per l'applicabilità del citato art. 1, comma 1, lett. b), D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, vedi l' art. 3, comma 1, dello stesso D.Lgs. n. 116/2016.

Articolo 55-quinquies False attestazioni o certificazioni ⁽³¹⁷⁾

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno d'immagine di cui all'articolo 55-quater, comma 3-quater. ⁽³¹⁸⁾

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza. ⁽³¹⁹⁾

(317) Articolo inserito dall'*art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

(318) Comma così modificato dall'*art. 16, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;* per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'*art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.*

(319) Comma aggiunto dall'*art. 16, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;* per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'*art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.*

Articolo 55-sexies Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare ⁽³²⁰⁾

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare. ⁽³²¹⁾

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'*articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4.* Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. ⁽³²²⁾

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

(320) Articolo inserito dall'*art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

(321) Comma così sostituito dall'*art. 17, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'*art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.*

(322) Comma così sostituito dall'*art. 17, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'*art. 22, comma 13, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017.*

Articolo 55-septies Controlli sulle assenze ⁽³²³⁾ ⁽³³²⁾

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. I controlli sulla validità delle suddette certificazioni restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate. ⁽³²⁹⁾

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'*articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326*, introdotto dall'*articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296*, e dal predetto Istituto è immediatamente resa disponibile, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata. L'Istituto nazionale della previdenza sociale utilizza la medesima certificazione per lo svolgimento delle attività di cui al successivo comma 3 anche mediante la trattazione dei dati riferiti alla diagnosi. I relativi certificati devono contenere anche il codice nosologico. Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo. ⁽³²⁶⁾

2-bis. Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul territorio nazionale, in via esclusiva dall'Inps d'ufficio o su richiesta con oneri a carico dell'Inps che provvede nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni interessate. Il rapporto tra l'Inps e i medici di medicina fiscale è disciplinato da apposite convenzioni, stipulate dall'Inps con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale. L'atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni è adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro della salute, sentito l'Inps per gli aspetti organizzativo-gestionali e sentite la Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Le convenzioni garantiscono il prioritario ricorso ai medici iscritti nelle liste di cui all'*articolo 4, comma 10-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125*, per tutte le funzioni di accertamento medico-legali sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti, ivi comprese le attività ambulatoriali inerenti alle medesime funzioni. Il predetto atto di indirizzo stabilisce, altresì, la durata delle convenzioni, demandando a queste ultime, anche in funzione della relativa durata, la disciplina delle incompatibilità in relazione alle funzioni di certificazione delle malattie. ⁽³³⁰⁾ ⁽³³³⁾

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento. ⁽³²⁷⁾

5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. ⁽³²⁴⁾

5-bis. Al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalità per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per malattia. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare 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 che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps. ^{(325) (331) (333)}

5-ter. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica. ⁽³²⁸⁾

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli *articoli 21 e 55-sexies*, comma 3.

(323) Articolo inserito dall'*art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(324) Comma così sostituito dall'*art. 16, comma 9, D.L. 6 luglio 2011, n. 98*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 15 luglio 2011, n. 111*. Per l'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al presente comma, vedi il comma 10, del medesimo *art. 16, D.L. n. 98/2011*.

(325) Comma inserito dall'*art. 16, comma 9, D.L. 6 luglio 2011, n. 98*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 15 luglio 2011, n. 111*. Per l'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al presente comma, vedi il comma 10, del medesimo *art. 16, D.L. n. 98/2011*. Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall' *art. 18, comma 1, lett. d), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(326) Comma così modificato dall'*art. 7, comma 1-bis, D.L. 18 ottobre 2012, n. 179*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 17 dicembre 2012, n. 221*, e, successivamente, dall'*art. 18, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(327) Comma così modificato dall'*art. 13, comma 3-bis, D.L. 18 ottobre 2012, n. 179*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 17 dicembre 2012, n. 221*.

(328) Comma inserito dall'*art. 16, comma 9, D.L. 6 luglio 2011, n. 98*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 15 luglio 2011, n. 111*, e, successivamente, così modificato dall'*art. 4, comma 16-bis, lett. a), b), e c), D.L. 31 agosto 2013, n. 101*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 30 ottobre 2013, n. 125*. Per l'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al presente comma, vedi il comma 10, del medesimo *art. 16, D.L. n. 98/2011*.

(329) Comma così modificato dall'*art. 18, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(330) Comma inserito dall'*art. 18, comma 1, lett. c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*; per l'applicabilità del primo periodo del presente comma, vedi l'*art. 22, comma 2, del medesimo D.Lgs. n. 75/2017*.

(331) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il *D.M. 17 ottobre 2017, n. 206*.

(332) Sull'applicabilità delle disposizioni contenute nel presente articolo, vedi l'*art. 25, comma 1, L. 4 novembre 2010, n. 183* e l'*art. 7, commi 1 e 2, D.L. 18 ottobre 2012, n. 179*.

(333) Vedi, anche, l'*art. 22, comma 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

Articolo 55-octies Permanente inidoneità psicofisica ^{(334) (335)}

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'*articolo 2, comma 2*, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'*articolo 17, comma 1, lettera b), della legge 23 agosto 1988, n. 400*, sono disciplinati, per il personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;

b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;

c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;

d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

(334) Articolo inserito dall'*art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(335) In attuazione di quanto disposto dal presente articolo, vedi il *D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171*.

Articolo 55-novies Identificazione del personale a contatto con il pubblico ^{(336) (337)}

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali. ⁽³³⁸⁾

(336) Articolo inserito dall'art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(337) Per la decorrenza dell'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi, di cui al presente articolo, vedi l'art. 73, comma 2, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

(338) Il provvedimento previsto dal presente comma è stato emanato con D.P.C.M. 28 luglio 2010.

Articolo 56 Impugnazione delle sanzioni disciplinari

(Art. 59-bis del D.Lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 28 del D.Lgs n. 80 del 1998) ⁽³³⁹⁾

[1. Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di conciliazione e arbitrato, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, con le modalità e con gli effetti di cui all'articolo 7, commi sesto e settimo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.]

(339) Articolo abrogato dall'art. 72, comma 1, lett. c), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Articolo 57 Pari opportunità

(Art. 61 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 29 del D.Lgs n. 546 del 1993, successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 8 del D.Lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 17 del D.Lgs n. 387 del 1998)

01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. ^{(340) (345) (347)}

02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione. ^{(340) (347)}

03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. ^{(340) (347)}

04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. ^{(340) (346) (347)}

05. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi. ^{(340) (347)}

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' *articolo 35, comma 3, lettera e)*; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5; ⁽³⁴³⁾

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. ⁽³⁴¹⁾

1-bis. L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità precedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'*articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198*, e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato *articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006*, e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi. ⁽³⁴⁴⁾

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. ⁽³⁴²⁾

(340) Comma premesso dall'*art. 21, comma 1, lett. c), L. 4 novembre 2010, n. 183*.

(341) Lettera così sostituita dall'*art. 21, comma 1, lett. d)*, L. 4 novembre 2010, n. 183.

(342) Comma così sostituito dall'*art. 21, comma 1, lett. e)*, L. 4 novembre 2010, n. 183.

(343) Lettera così modificata dall'*art. 5, comma 1, lett. a)*, L. 23 novembre 2012, n. 215.

(344) Comma inserito dall'*art. 5, comma 1, lett. b)*, L. 23 novembre 2012, n. 215.

(345) Per la proroga del Comitato previsto dal presente comma vedi l' *art. 1, comma 2, D.L. 28 giugno 2012, n. 89*.

(346) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi la *Dir. Stato 4 marzo 2011*.

(347) Per il riordino del Comitato previsto dal presente comma e il trasferimento delle relative funzioni vedi gli *artt. 1 e 2, D.P.R. 28 marzo 2013, n. 44*.

Titolo V

CONTROLLO DELLA SPESA

Articolo 58 Finalità

(*Art. 63 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 30 del D.Lgs n. 546 del 1993*)

1. Al fine di realizzare il più efficace controllo del costo del lavoro, il Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, provvede all'acquisizione delle informazioni relative al personale di tutte le amministrazioni pubbliche e al relativo costo. ⁽³⁴⁹⁾

[2. Per le finalità di cui al comma 1, tutte le amministrazioni pubbliche impiegano strumenti di rilevazione e sistemi informatici e statistici definiti o valutati dall'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione ⁽³⁴⁸⁾ di cui al *decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39*, e successive modificazioni ed integrazioni, sulla base delle indicazioni definite dal Ministero del tesoro, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. ⁽³⁵⁰⁾]

3. Per le finalità di cui al comma 1, il Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, cura il processo di integrazione dei sistemi informativi delle amministrazioni pubbliche che rilevano i trattamenti economici e le spese del personale, facilitando la razionalizzazione delle modalità di pagamento delle retribuzioni. Le informazioni acquisite dal sistema informativo del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato sono disponibili per tutte le amministrazioni e gli enti interessati. ^{(351) (352)}

(348) La denominazione «Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione» è da intendersi sostituita da quella di «Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione» ai sensi di quanto disposto dall'*art. 176, D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196*.

(349) Comma così sostituito dall' *art. 19, comma 1, lett. a)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(350) Comma abrogato dall' *art. 19, comma 1, lett. b)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(351) Comma così modificato dall' *art. 19, comma 1, lett. c)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(352) A norma dell' *art. 22, comma 4, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*, nel presente provvedimento le parole «del tesoro, del bilancio e della programmazione economica» sono state sostituite, ovunque ricorrenti, dalle parole «dell'economia e delle finanze».

Articolo 59 Rilevazione dei costi

(*Art. 64 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 31 del D.Lgs n. 546 del 1993*) ⁽³⁵³⁾

[1. Le amministrazioni pubbliche individuano i singoli programmi di attività e trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica tutti gli elementi necessari alla rilevazione ed al controllo dei costi.

2. Ferme restando le attuali procedure di evidenziazione della spesa ed i relativi sistemi di controllo, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica al fine di rappresentare i profili economici della spesa, previa intese con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce procedure interne e tecniche di rilevazione e provvede, in coerenza con le funzioni di spesa riconducibili alle unità amministrative cui compete la gestione dei programmi, ad un'articolazione dei bilanci pubblici a carattere sperimentale.

3. Per la omogeneizzazione delle procedure presso i soggetti pubblici diversi dalle amministrazioni sottoposte alla vigilanza ministeriale, la Presidenza del Consiglio dei ministri adotta apposito atto di indirizzo e coordinamento.]

(353) Articolo abrogato dall' *art. 25, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

Articolo 60 Controllo del costo del lavoro

(*Art. 65 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 32 del d.lgs. n. 546 del 1993*) ⁽³⁶⁰⁾

1. Il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce le modalità di acquisizione della consistenza del personale, in servizio e in quiescenza presso le amministrazioni pubbliche, e delle relative spese, ivi compresi gli oneri previdenziali e le entrate derivanti dalle contribuzioni, anche per la loro evidenziazione, limitatamente al personale dipendente dei ministeri, a preventivo e a consuntivo, mediante allegati al bilancio dello Stato. Il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato elabora, altresì, il conto annuale che evidenzia anche il rapporto tra contribuzioni e prestazioni previdenziali relative al personale delle amministrazioni statali. ^{(357) (358)}

2. Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, il conto annuale delle spese sostenute per il personale, rilevate secondo le modalità di cui al comma 1. Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione. Le comunicazioni previste dal presente comma sono trasmesse, a cura del Ministero dell'economia e delle finanze, anche all'Unione delle province d'Italia (UPI), all'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) e all'Unione nazionale comuni, comunità, enti montani (UNCEM), per via telematica. ⁽³⁵⁵⁾

3. Gli enti pubblici economici, le aziende e gli enti che producono servizi di pubblica utilità, le società non quotate partecipate direttamente o indirettamente, a qualunque titolo, dalle pubbliche amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196*, diverse da quelle emittenti strumenti

finanziari quotati in mercati regolamentati e dalle società dalle stesse controllate, nonché gli enti e le aziende e gli enti di cui all'articolo 70, comma 4 e la società concessionaria del servizio pubblico generale radiotelevisivo, relativamente ai singoli rapporti di lavoro dipendente o autonomo, sono tenuti a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze, il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dal Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con il predetto Dipartimento della funzione pubblica. ⁽³⁵⁶⁾ ⁽³⁶¹⁾

4. La Corte dei conti riferisce annualmente al Parlamento sulla gestione delle risorse finanziarie destinate al personale del settore pubblico, avvalendosi di tutti i dati e delle informazioni disponibili presso le amministrazioni pubbliche. Con apposite relazioni in corso d'anno, anche a richiesta del Parlamento, la Corte riferisce altresì in ordine a specifiche materie, settori ed interventi.

5. Il Ministero dell'economia e delle finanze, anche su espressa richiesta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, dispone visite ispettive, a cura dei servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, coordinate anche con altri analoghi servizi, per la valutazione e la verifica delle spese, con particolare riferimento agli oneri dei contratti collettivi nazionali e decentrati, denunciando alla Corte dei conti le irregolarità riscontrate. Tali verifiche vengono eseguite presso le amministrazioni pubbliche, nonché presso gli enti e le aziende di cui al comma 3. Ai fini dello svolgimento integrato delle verifiche ispettive, i servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato esercitano presso le predette amministrazioni, enti e aziende sia le funzioni di cui all'*articolo 3, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 20 febbraio 1998, n. 38* e all'*articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica 28 aprile 1998, n. 154*, sia i compiti di cui all'*articolo 27, comma quarto, della legge 29 marzo 1983, n. 93*. ⁽³⁵⁹⁾ ⁽³⁵⁸⁾

6. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica è istituito l'Ispettorato per la funzione pubblica, che opera alle dirette dipendenze del Ministro delegato. L'Ispettorato vigila e svolge verifiche sulla conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi. Collabora alle verifiche ispettive di cui al comma 5. Nell'ambito delle proprie verifiche, l'Ispettorato può avvalersi della Guardia di Finanza che opera nell'esercizio dei poteri ad essa attribuiti dalle leggi vigenti. Per le predette finalità l'Ispettorato si avvale altresì di un numero complessivo di dieci funzionari scelti tra esperti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, o comunque tra il personale di altre amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o fuori ruolo, per il quale si applicano l'*articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127*, e l'*articolo 56, comma 7, del Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*, e successive modificazioni. Per l'esercizio delle funzioni ispettive connesse, in particolare, al corretto conferimento degli incarichi e ai rapporti di collaborazione, svolte anche d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'Ispettorato si avvale dei dati comunicati dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'*articolo 53*. L'Ispettorato, inoltre, al fine di corrispondere a segnalazioni da parte di cittadini o pubblici dipendenti circa presunte irregolarità, ritardi o inadempienze delle amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2*, può richiedere chiarimenti e riscontri in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici giorni. A conclusione degli accertamenti, gli esiti delle verifiche svolte dall'ispettorato costituiscono obbligo di valutazione, ai fini dell'individuazione delle responsabilità e delle eventuali sanzioni disciplinari di cui all'*articolo 55*, per l'amministrazione medesima. Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di denunciare alla Procura generale della Corte dei conti le irregolarità riscontrate. ⁽³⁵⁴⁾

(354) Comma modificato dall'*art. 14-septies, comma 1, lett. a), b) e c)*, D.L. 30 giugno 2005, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 agosto 2005, n. 168, dall'*art. 10-bis, comma 1*, D.L. 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla L. 2 dicembre 2005, n. 248, sostituito dall'*art. 71, comma 1*, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e, successivamente, così modificato dall' *art. 22, comma 5, lett. f)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(355) Comma così modificato dall'*art. 34-quater, comma 1*, D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248, dall' *art. 2, comma 11-bis, lett. a) e b)*, D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125, e, successivamente, dall' *art. 22, comma 5, lett. c)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(356) Comma sostituito dall'*art. 2, comma 11*, D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125, a decorrere dal 1° gennaio 2014, e, successivamente, così modificato dall' *art. 22, comma 5, lett. d)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(357) Comma così modificato dall' *art. 22, comma 5, lett. a) e b)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(358) A norma dell' *art. 22, comma 4, lett. b)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, nel presente provvedimento le parole «del tesoro, del bilancio e della programmazione economica» sono state sostituite, ovunque ricorrenti, dalle parole «dell'economia e delle finanze».

(359) Comma così modificato dall' *art. 22, comma 5, lett. e)*, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

(360) Vedi, anche, l'*art. 2, comma 10*, D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125.

(361) Vedi, anche, l' *art. 17, comma 3*, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.

Articolo 61 Interventi correttivi del costo del personale

(Art. 66 del d.lgs. n. 29 del 1993)

1. Fermo restando il disposto dell'*articolo 17*, comma 12-bis, della *legge 31 dicembre 2009, n. 196*, e successive modificazioni ed integrazioni, e salvi i casi di cui ai commi successivi, qualora si verificano o siano prevedibili, per qualunque causa, scostamenti rispetto agli stanziamenti previsti per le spese destinate al personale, il Ministro dell'economia e delle finanze, informato dall'amministrazione competente, ne riferisce al Parlamento, proponendo l'adozione di misure correttive idonee a ripristinare l'equilibrio del bilancio. ⁽³⁶³⁾ ⁽³⁶⁴⁾

1-bis. Le pubbliche amministrazioni comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze l'esistenza di controversie relative ai rapporti di lavoro dalla cui soccombenza potrebbero derivare oneri aggiuntivi significativamente rilevanti per il numero dei soggetti direttamente o indirettamente interessati o comunque per gli effetti sulla finanza pubblica. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, può intervenire nel processo ai sensi dell'articolo 105 del codice di procedura civile. ⁽³⁶²⁾

2. Le pubbliche amministrazioni che vengono, in qualunque modo, a conoscenza di decisioni giurisdizionali che comportino oneri a carico del bilancio, ne danno immediata comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze. Ove tali decisioni producano nuovi o maggiori oneri rispetto alle spese autorizzate, il Ministro dell'economia e delle finanze presenta, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione delle sentenze della Corte costituzionale o

dalla conoscenza delle decisioni esecutive di altre autorità giurisdizionali, una relazione al Parlamento, impegnando Governo e Parlamento a definire con procedura d'urgenza una nuova disciplina legislativa idonea a ripristinare i limiti della spesa globale. ⁽³⁶⁴⁾

3. Il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, con la stessa procedura di cui al comma 2, a seguito di richieste pervenute alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica per la estensione generalizzata di decisioni giurisdizionali divenute esecutive, atte a produrre gli effetti indicati nel medesimo comma 2 sulla entità della spesa autorizzata. ⁽³⁶⁴⁾

(362) Comma inserito dall'*art. 1, comma 133, L. 30 dicembre 2004, n. 311*, a decorrere dal 1° gennaio 2005.

(363) Comma così modificato dall' *art. 22, comma 6, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(364) A norma dell' *art. 22, comma 4, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*, nel presente provvedimento le parole «del tesoro, del bilancio e della programmazione economica» sono state sostituite, ovunque ricorrenti, dalle parole «dell'economia e delle finanze».

Articolo 62 Commissario del Governo

(*Art. 67 del D.Lgs n. 29 del 1993*)

1. Il Commissario del Governo, fino all'entrata in vigore del regolamento di cui all'*articolo 11, comma 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300*, rappresenta lo Stato nel territorio regionale. Egli è responsabile, nei confronti del Governo, del flusso di informazioni degli enti pubblici operanti nel territorio, in particolare di quelli attivati attraverso gli allegati ai bilanci e il conto annuale di cui all'*articolo 60, comma 1*. Ogni comunicazione del Governo alla regione avviene tramite il Commissario del Governo.

Titolo VI

GIURISDIZIONE

Articolo 63 Controversie relative ai rapporti di lavoro

(*Art. 68 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 33 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 29 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 18 del D.Lgs n. 387 del 1998*).

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2*, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo. ⁽³⁶⁷⁾

2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro. Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione

di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. ⁽³⁶⁵⁾

2-bis. Nel caso di annullamento della sanzione disciplinare per difetto di proporzionalità, il giudice può rideterminare la sanzione, in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, tenendo conto della gravità del comportamento e dello specifico interesse pubblico violato. ⁽³⁶⁶⁾

3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'*articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300*, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'*articolo 40* e seguenti del presente decreto. ⁽³⁶⁸⁾

4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'*articolo 3*, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi. ⁽³⁶⁹⁾

5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'*articolo 64*, comma 3, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'*articolo 40*.

(365) Comma così modificato dall' *art. 21, comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(366) Comma inserito dall' *art. 21, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

(367) La Corte costituzionale, con ordinanza 19-23 marzo 2007, n. 108 (Gazz. Uff. 28 marzo 2007, n. 13, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 63, comma 1, sollevata in riferimento agli artt. 76, 77, 103 e 113 della Costituzione.

(368) La Corte costituzionale, con ordinanza 9 - 24 aprile 2003, n. 143 (Gazz. Uff. 30 aprile 2003, n. 17, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 63, comma 3, sollevata in riferimento agli articoli 3, 24 e 25 della Costituzione.

(369) La Corte costituzionale, con ordinanza 13-27 luglio 2004, n. 279 (Gazz. Uff. 4 agosto 2004, n. 30, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 68 come sostituito dall'*art. 29 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80*, e poi trasfuso nell'*art. 63, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

Articolo 63-bis Intervento dell'ARAN nelle controversie relative ai rapporti di lavoro ⁽³⁷⁰⁾

1. L'ARAN può intervenire nei giudizi innanzi al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Per le controversie relative al personale di cui all'articolo 3, derivanti dalle specifiche discipline ordinarie e retributive, l'intervento in giudizio può essere assicurato attraverso la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze.

(370) Articolo inserito dall'*art. 1, comma 134, L. 30 dicembre 2004, n. 311*, a decorrere dal 1° gennaio 2005.

Articolo 64 Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi

(*Art. 68-bis del D.Lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 30 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 19, commi 1 e 2 del D.Lgs n. 387 del 1998*)

1. Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'*articolo 63*, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'*articolo 40* e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.⁽³⁷¹⁾
2. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'*articolo 49*. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice procedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa.^{(371) (372)}
3. Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.⁽³⁷¹⁾
4. La Corte di cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'*articolo 383 del codice di procedura civile*, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di cassazione conserva i suoi effetti.
5. L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'*articolo 419 del codice di procedura civile* e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.
6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Intervenuta la decisione della Corte di cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.
7. Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.

8. La Corte di cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'*articolo 96 del codice di procedura civile*, anche in assenza di istanza di parte.

(371) La Corte costituzionale, con ordinanza 3-7 maggio 2002, n. 233 (Gazz. Uff. 12 giugno 2002, n. 23, serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 64, commi 1, 2 e 3, sollevata in riferimento agli artt. 3, 24, 39, 76, 101, 102 e 111 della Costituzione. La stessa Corte, con successiva sentenza 23 maggio-5 giugno 2003, n. 199 (Gazz. Uff. 11 giugno 2003, n. 23, 1ª Serie speciale), ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'articolo 64, commi 1 e 2, sollevate in riferimento agli articoli 101, 102, 111, 24 e 39 della Costituzione; ha inoltre dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'articolo 64, commi 1, 2, 3, sollevate in riferimento agli articoli 3, 24, 76, 111 della Costituzione.

(372) La Corte costituzionale, con ordinanza 3-22 luglio 2003, n. 268 (Gazz. Uff. 30 luglio 2003, n. 30, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità del combinato disposto degli artt. 64, comma 2, e 49 sollevata in riferimento agli articoli 24 e 39 della Costituzione.

Articolo 65 Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali

(Art. 69 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 34 del D.Lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 31 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato prima dall'art. 19, commi da 3 a 6 del D.Lgs n. 387 del 1998 e poi dall'art. 45, comma 22 della legge n. 448 del 1998) ⁽³⁷³⁾

[1. Per le controversie individuali di cui all'articolo 63, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile si svolge con le procedure previste dai contratti collettivi, ovvero davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, secondo le disposizioni dettate dal presente decreto.

2. La domanda giudiziale diventa procedibile trascorsi novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione.

3. Il giudice che rileva che non è stato promosso il tentativo di conciliazione secondo le disposizioni di cui all'articolo 66, commi 2 e 3, o che la domanda giudiziale è stata proposta prima della scadenza del termine di novanta giorni dalla promozione del tentativo, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione. Si applica l'articolo 412-bis, commi secondo e quinto, del codice di procedura civile. Espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di novanta giorni, il processo può essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni. La parte contro la quale è stata proposta la domanda in violazione dell'articolo 410 del codice di procedura civile, con l'atto di riassunzione o con memoria depositata in cancelleria almeno dieci giorni prima dell'udienza fissata, può modificare o integrare le proprie difese e proporre nuove eccezioni processuali e di merito, che non siano rilevabili d'ufficio. Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308 del codice di procedura civile.

4. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede, mediante mobilità volontaria interministeriale, a dotare le Commissioni di conciliazione territoriali degli organici indispensabili per la tempestiva realizzazione del tentativo obbligatorio di conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato.]

(373) Articolo abrogato dall'*art. 31, comma 9, L. 4 novembre 2010, n. 183*.

Articolo 66 Collegio di conciliazione

(Art.69-bis del D.Lgs n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 32 del D.Lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 19, comma 7 del D.Lgs n. 387 del 1998) ⁽³⁷⁴⁾

[1. Ferma restando la facoltà del lavoratore di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 65 si svolge, con le procedure di cui ai commi seguenti, dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso la Direzione provinciale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto. Le medesime procedure si applicano, in quanto compatibili, se il tentativo di conciliazione è promosso dalla pubblica amministrazione. Il collegio di conciliazione è composto dal direttore della Direzione o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione.

2. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal lavoratore, è consegnata alla Direzione presso la quale è istituito il collegio di conciliazione competente o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore all'amministrazione di appartenenza.

3. La richiesta deve precisare:

- a) l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto;
- b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
- c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
- d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.

4. Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del lavoratore, deposita presso la Direzione osservazioni scritte. Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.

5. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo. Alla conciliazione non si applicano le disposizioni dell'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile.

6. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.

7. Nel successivo giudizio sono acquisiti, anche di ufficio, i verbali concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese.

8. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, in adesione alla proposta formulata dal collegio di cui al comma 1, ovvero in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, del codice di procedura civile, non può dar luogo a responsabilità amministrativa.]

(374) Articolo abrogato dall'art. 31, comma 9, L. 4 novembre 2010, n. 183.

Titolo VII

DISPOSIZIONI DIVERSE E NORME TRANSITORIE FINALI

Capo I

Disposizioni diverse

Articolo 67 Integrazione funzionale del Dipartimento della funzione pubblica con la Ragioneria generale dello Stato

(Art. 70 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 35 del D.Lgs n. 546 del 1993)

1. Il più efficace perseguimento degli obiettivi di cui all'*articolo 48*, commi da 1 a 3, ed agli *articoli da 58 a 60* è realizzato attraverso l'integrazione funzionale della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, da conseguirsi mediante apposite conferenze di servizi presiedute dal Ministro per la funzione pubblica o da un suo delegato. ⁽³⁷⁵⁾

2. L'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, nazionali e decentrati, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, è oggetto di verifica del Ministero dell'economia e delle finanze e della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, con riguardo, rispettivamente, al rispetto dei costi prestabiliti ed agli effetti degli istituti contrattuali sull'efficiente organizzazione delle amministrazioni pubbliche e sulla efficacia della loro azione. ⁽³⁷⁵⁾

3. Gli schemi di provvedimenti legislativi e i progetti di legge, comunque sottoposti alla valutazione del Governo, contenenti disposizioni relative alle amministrazioni pubbliche richiedono il necessario concerto del Ministero dell'economia e delle finanze e del Dipartimento della funzione pubblica. I provvedimenti delle singole amministrazioni dello Stato incidenti nella medesima materia sono adottati d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica in apposite conferenze di servizi da indire ai sensi e con le modalità di cui all'*articolo 14 della legge 7 agosto 1990, n. 241*, e successive modificazioni ed integrazioni. ⁽³⁷⁵⁾

(375) A norma dell' *art. 22, comma 4, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*, nel presente provvedimento le parole «del tesoro, del bilancio e della programmazione economica» sono state sostituite, ovunque ricorrenti, dalle parole «dell'economia e delle finanze».

Articolo 68 Aspettativa per mandato parlamentare

(Art. 71, commi da 1 a 3 e 5 del D.Lgs n. 29 del 1993) ⁽³⁷⁶⁾

1. I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analogo indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima.

2. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

3. Il collocamento in aspettativa ha luogo all'atto della proclamazione degli eletti: di questa le Camere ed i Consigli regionali danno comunicazione alle amministrazioni di appartenenza degli eletti per i conseguenti provvedimenti.

4. Le regioni adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3

(376) Vedi, anche, l'art. 3, comma 1, D.L. 21 maggio 2013, n. 54, convertito, con modificazioni, dalla L. 18 luglio 2013, n. 85.

Capo II

Norme transitorie e finali

Articolo 69 Norme transitorie

(Art. 25, comma 4 del D.Lgs n. 29 del 1993; art. 50, comma 14 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 17 del D.Lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 2 del D.Lgs n. 396 del 1997; art. 72, commi 1 e 4 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 36 del D.Lgs n. 546 del 1993; art. 73, comma 2 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 37 del D.Lgs n. 546 del 1993; art. 28, comma 2 del D.Lgs n. 80 del 1998; art. 45, commi 5, 9, 17 e 25 del D.Lgs n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, comma 6 del D.Lgs n. 387 del 1998; art. 24, comma 3 del D.Lgs n. 387 del 1998)

1. Salvo che per le materie di cui all'*articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421*, gli accordi sindacali recepiti in decreti del Presidente della Repubblica in base alla *legge 29 marzo 1983, n. 93*, e le norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate, costituiscono, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, la disciplina di cui all'*articolo 2, comma 2*. Tali disposizioni sono inapplicabili a seguito della stipulazione dei contratti collettivi del quadriennio 1994-1997, in relazione ai soggetti e alle materie dagli stessi contemplati. Tali disposizioni cessano in ogni caso di produrre effetti dal momento della sottoscrizione, per ciascun ambito di riferimento, dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001.

2. In attesa di una nuova regolamentazione contrattuale della materia, resta ferma per i dipendenti di cui all'*articolo 2, comma 2*, la disciplina vigente in materia di trattamento di fine rapporto.

3. Il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui agli *art. 60 e 61 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748*, e successive modificazioni ed integrazioni, e quello di cui all'*articolo 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88*, i cui ruoli sono contestualmente soppressi dalla data del 21 febbraio 1993, conserva le qualifiche *ad personam*. A tale personale sono attribuite funzioni vicarie del dirigente e funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza non riservati al dirigente, nonché compiti di studio, ricerca, ispezione e vigilanza ad esse delegati dal dirigente. Il trattamento economico è definito tramite il relativo contratto collettivo. ⁽³⁷⁸⁾

4. La disposizione di cui all'*art. 56, comma 1*, si applica, per ciascun ambito di riferimento a far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio contrattuale 1998-2001.

5. Le disposizioni di cui all'*art. 22, commi 17 e 18, della legge 29 dicembre 1994, n. 724*, continuano ad applicarsi alle amministrazioni che non hanno ancora provveduto alla determinazione delle dotazioni organiche previa rilevazione dei carichi di lavoro.

6. Con riferimento ai rapporti di lavoro di cui all'*art. 2, comma 3, del presente decreto*, non si applica l'*art. 199 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*.

7. Sono attribuite al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie di cui all'*art. 63* del presente decreto, relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro successivo al 30 giugno 1998. Le controversie relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore a tale data restano attribuite alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo solo qualora siano state proposte, a pena di decadenza, entro il 15 settembre 2000. ⁽³⁷⁷⁾

8. Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina derivante dal contratto collettivo per il comparto scuola, relativo al quadriennio 1998-2001, continuano ad applicarsi al personale della scuola le procedure di cui all'*art. 484 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297*.

9. Per i primi due bandi successivi alla data del 22 novembre 1998, relativi alla copertura di posti riservati ai concorsi di cui all'*art. 28, comma 2, lettera b*, del presente decreto, con il regolamento governativo di cui al comma 3, del medesimo articolo è determinata la quota di posti per i quali sono ammessi soggetti anche se non in possesso del previsto titolo di specializzazione.

10. Sino all'applicazione dell'*art. 46, comma 12*, l'ARAN utilizza personale in posizione di comando e fuori ruolo nei limiti massimi delle tabelle previste dal *decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144*, come modificato dall'*articolo 8, comma 4, della legge 15 maggio 1997, n. 127*.

11. In attesa di una organica normativa nella materia, restano ferme le norme che disciplinano, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche l'esercizio delle professioni per le quali sono richieste l'abilitazione o l'iscrizione ad ordini od albi professionali. Il personale di cui all'*art. 6 comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502*, e successive modificazioni ed integrazioni, può iscriversi, se in possesso dei prescritti requisiti, al relativo ordine professionale.

(377) La Corte costituzionale: con ordinanza 5-6 luglio 2004, n. 214 (Gazz. Uff. 14 luglio 2004, n. 27, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'*art. 69, comma 7*, sollevata in riferimento agli artt. 76, 3 e 24 della Costituzione; ha inoltre dichiarato la manifesta infondatezza delle questioni di legittimità costituzionale dell'*art. 69, comma 7*, sollevata in riferimento agli artt. 76, 77 e 3 della Costituzione, dalla Corte di appello di Catanzaro, e del combinato disposto degli artt. 69, comma 7, e 72, comma 1, lettera bb), del medesimo decreto legislativo, sollevata, in riferimento agli artt. 76 e 111 della Costituzione; con ordinanza 23-26 maggio 2005, n. 213 (Gazz. Uff. 1° giugno 2005, n. 22, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità delle questioni di legittimità costituzionale dell'*art. 69, comma 7*, sollevate in riferimento agli articoli 3, 24, 113, 76 e 77 della Costituzione; con ordinanza 28 settembre-7 ottobre 2005, n. 382 (Gazz. Uff. 12 ottobre 2005, n. 41, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'*art. 69, comma 7*, sollevata in riferimento agli articoli 3, 24, 113 e 76 della Costituzione e dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'*art. 69, comma 7*, sollevata in riferimento agli articoli 3, 24 e 113 della Costituzione; con ordinanza 3-11 maggio 2006, n. 197 (Gazz. Uff. 17 maggio 2006, n. 20, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'*art. 69, comma 7*, sollevata in riferimento agli articoli 3, 24 e 36 della Costituzione.

(378) Vedi, anche, l'*art. 5, L. 15 luglio 2002, n. 145*.

Articolo 70 Norme finali

(*Art. 73, commi 1, 3, 4, 5 e 6-bis del D.Lgs n. 29 del 1993, come modificati dall'art. 21 del D.Lgs n. 470 del 1993, successivamente sostituiti dall'art. 37 del D.Lgs n. 546 del 1993 e modificati dall'art. 9, comma 2 del D.Lgs n. 396 del 1997, dall'art. 45, comma 4 del D.Lgs n. 80 del 1998 e dall'art. 20 del D.Lgs n. 387 del 1998; art. 45, commi 1, 2, 7, 10, 11, 21, 22 e 23 del D.Lgs n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, comma*

6 del D.Lgs n. 387 del 1998, dall'art. 89 della legge n. 342 del 2000 e dall'art. 51, comma 13, della legge n. 388 del 2000)

1. Restano salve per la regione Valle d'Aosta le competenze in materia, le norme di attuazione e la disciplina sul bilinguismo. Restano comunque salve, per la provincia autonoma di Bolzano, le competenze in materia, le norme di attuazione, la disciplina vigente sul bilinguismo e la riserva proporzionale di posti nel pubblico impiego.

2. Restano ferme le disposizioni di cui al titolo IV, capo II del *decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*, riguardanti i segretari comunali e provinciali, e alla *legge 7 marzo 1986, n. 65* - esclusi gli *articoli 10 e 13* - sull'ordinamento della Polizia municipale. Per il personale disciplinato dalla stessa *legge 7 marzo 1986, n. 65* il trattamento economico e normativo è definito nei contratti collettivi previsti dal presente decreto, nonché, per i segretari comunali e provinciali, dall'*art. 11, comma 8 del Decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465*.

3. Il rapporto di lavoro dei dipendenti degli enti locali è disciplinato dai contratti collettivi previsti dal presente decreto nonché dal *decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*.

4. Le aziende e gli enti di cui alla *legge 26 dicembre 1936, n. 2174*, e successive modificazioni ed integrazioni, alla *legge 13 luglio 1984, n. 312*, alla *legge 30 maggio 1988, n.186*, alla *legge 11 luglio 1988, n. 266*, alla *legge 31 gennaio 1992, n. 138*, alla *legge 30 dicembre 1986, n. 936*, al *decreto legislativo 25 luglio 1997, n. 250*, al *decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39*, adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al titolo I. I rapporti di lavoro dei dipendenti dei predetti enti ed aziende nonché della Cassa depositi e prestiti sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui all'*articolo 2, comma 2, all'articolo 8, comma 2 ed all'articolo 60, comma 3.* ^{(379) (380) (382) (383)}

5. Le disposizioni di cui all'*articolo 7 del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 14 novembre 1992, n. 438*, vanno interpretate nel senso che le medesime, salvo quelle di cui al comma 7, non si riferiscono al personale di cui al *decreto legislativo 26 agosto 1998, n. 319*.

6. A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni che conferiscono agli organi di governo l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi di cui all'*articolo 4, comma 2, del presente decreto*, si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti.

7. A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni vigenti a tale data, contenute in leggi, regolamenti, contratti collettivi o provvedimenti amministrativi riferite ai dirigenti generali si intendono riferite ai dirigenti di uffici dirigenziali generali.

8. Le disposizioni del presente decreto si applicano al personale della scuola. Restano ferme le disposizioni di cui all'*articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59* e del *decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 35*. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al *decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297* e successive modificazioni ed integrazioni.

9. Per il personale della carriera prefettizia di cui all'*art. 3, comma 1, del presente decreto*, gli istituti della partecipazione sindacale di cui all'*articolo 9 del medesimo decreto* sono disciplinati attraverso apposito regolamento emanato ai sensi dell'*art. 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400*, e successive modificazioni ed integrazioni ⁽³⁸¹⁾.

10. I limiti di cui all'*articolo 19, comma 6, del presente decreto* non si applicano per la nomina dei direttori degli Enti parco nazionale.

11. Le disposizioni in materia di mobilità di cui agli *articoli 30* e seguenti del presente decreto non si applicano al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. ⁽³⁸⁴⁾

12. In tutti i casi, anche se previsti da normative speciali, nei quali enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche, dotate di autonomia finanziaria sono tenute ad autorizzare la utilizzazione da parte di altre pubbliche amministrazioni di proprio personale, in posizione di comando, di fuori ruolo, o in altra analoga posizione, l'amministrazione che utilizza il personale rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento fondamentale. La disposizione di cui al presente comma si applica al personale comandato, fuori ruolo o in analoga posizione presso l'ARAN a decorrere dalla completa attuazione del sistema di finanziamento previsto dall'*art. 46*, commi 8 e 9, del presente decreto, accertata dall'organismo di coordinamento di cui all'*art. 41*, comma 6 del medesimo decreto. Il trattamento economico complessivo del personale inserito nel ruolo provvisorio ad esaurimento del Ministero delle finanze istituito dall'*articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 1998, n. 283*, in posizione di comando, di fuori ruolo o in altra analoga posizione, presso enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche dotate di autonomia finanziaria, rimane a carico dell'amministrazione di appartenenza.

13. In materia di reclutamento, le pubbliche amministrazioni applicano la disciplina prevista dal *decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487*, e successive modificazioni ed integrazioni, per le parti non incompatibili con quanto previsto dagli *articoli 35 e 36*, salvo che la materia venga regolata, in coerenza con i principi ivi previsti, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti.

(379) Comma così modificato dall'*art. 47, comma 5, L. 28 dicembre 2001, n. 448*, a decorrere dal 1° gennaio 2002, dall'*art. 5, comma 1-bis, D.L. 31 gennaio 2005, n. 7*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 31 marzo 2005, n. 43* e, successivamente, dall'*art. 66, comma 3, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150*.

(380) Per l'effettuazione di assunzioni a tempo indeterminato da parte delle amministrazioni di cui al presente comma, vedi l'*art. 1, comma 103, L. 30 dicembre 2004, n. 311*.

(381) Per la disciplina degli istituti di partecipazione sindacale del personale della carriera prefettizia, vedi il *D.P.R. 20 settembre 2002, n. 247*.

(382) Per la rideterminazione delle dotazioni organiche degli enti, di cui al presente comma, vedi l'*art. 1, comma 93, L. 30 dicembre 2004, n. 311*, a decorrere dal 1° gennaio 2005.

(383) Vedi, anche, l'*art. 1, comma 189, L. 23 dicembre 2005, n. 266*, gli *artt. 72, comma 1, e 74, D.L. 25 giugno 2008, n. 112* e l'*art. 3, commi 1, 3 e 6, D.L. 24 giugno 2014, n. 90*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 11 agosto 2014, n. 114*.

(384) In deroga a quanto disposto dal presente comma vedi l'*art. 132-bis, comma 1, D.Lgs. 13 ottobre 2005, n. 217*, inserito dall'*art. 11, comma 2, D.Lgs. 29 maggio 2017, n. 97*.

Articolo 71 Disposizioni inapplicabili a seguito della sottoscrizione di contratti collettivi

1. Ai sensi dell'*art. 69, comma 1, secondo periodo*, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, cessano di produrre effetti per ciascun ambito di riferimento le norme di cui agli *allegati A) e B)* al presente decreto, con le decorrenze ivi previste, in quanto contenenti le disposizioni espressamente disapplicate dagli stessi contratti collettivi. Rimangono salvi gli effetti di quanto previsto dallo stesso comma 1 dell'*articolo 69*, con riferimento all'inapplicabilità delle norme incompatibili con quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale.

2. Per il personale delle Regioni ed autonomie locali, cessano di produrre effetti, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi della tornata 1998-2001, le norme contenute nell'*allegato C)*, con le decorrenze ivi previste.

3. Alla fine della tornata contrattuale 1998-2001 per tutti i comparti ed aree di contrattazione verranno aggiornati gli allegati del presente decreto, ai sensi dell'*articolo 69*, comma 1, ultimo periodo. La contrattazione relativa alla tornata contrattuale 1998-2001, ai sensi dell'*articolo 2*, comma 2, provvederà alla disapplicazione espressa delle disposizioni generali o speciali del pubblico impiego, legislative o recepite in decreto del Presidente della Repubblica, che risulteranno incompatibili con la stipula dei contratti collettivi nazionali o dei contratti quadro.

Articolo 72 Abrogazioni di norme

(Art. 74 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 38 del D.Lgs n. 546 del 1993 e modificato prima dall'art. 43, comma 2 del D.Lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 21 del D.Lgs n. 387 del 1998; art. 43, commi 1, 3, 4, 5, 6 e 7 del D.Lgs n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, commi da 1 a 3 del D.Lgs n. 387 del 1998; art. 28, comma 2 del D.Lgs n. 80 del 1998)

1. Sono abrogate o rimangono abrogate le seguenti norme:

- a) *articolo 32 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*
- b) *capo I, titolo I, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni ed integrazioni, ad eccezione delle disposizioni di cui agli articoli da 4 a 12, nonché 15, 19, 21, 24 e 25, che, nei limiti di rispettiva applicazione, continuano ad applicarsi al personale dirigenziale delle carriere previste dall'art. 15, comma 1, secondo periodo del presente decreto, nonché le altre disposizioni del medesimo D.P.R. n. 748 del 1972 incompatibili con quelle del presente decreto;*
- c) *articolo 5, commi secondo e terzo della legge 11 agosto 1973, n. 533;*
- d) *articoli 4, commi decimo, undicesimo, dodicesimo e tredicesimo e 6 della legge 11 luglio 1980, n. 312;*
- e) *articolo 2 del decreto-legge 6 giugno 1981, n. 283, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 1981, n. 432;*
- f) *articoli da 2 a 15, da 17 a 21, 22 a far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997; 23, 26, comma quarto, 27, comma primo, n. 5, 28 e 30, comma terzo della legge 29 marzo 1983, n. 93;*
- g) *legge 10 luglio 1984, n. 301, ad esclusione delle disposizioni che riguardano l'accesso alla qualifica di primo dirigente del Corpo forestale dello Stato;*
- h) *articolo 2 della legge 8 marzo 1985, n. 72;*
- i) *articoli 27 e 28 del decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266, come integrato dall'articolo 10 del decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;*
- j) *decreto del Presidente della Repubblica 5 dicembre 1987, n. 551;*
- k) *articolo 4, commi 3 e 4, e articolo 5 della legge 7 luglio 1988, n. 254;*
- l) *articolo 17, comma 1, lettera e), della legge 23 agosto 1988, n. 400;*
- m) *articolo 9 della legge 9 maggio 1989, n. 168;*
- n) *articoli 4, comma 9, limitatamente alla disciplina sui contratti di lavoro riguardanti i dipendenti delle amministrazioni, aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale; e 10, comma 2 della legge 30 dicembre 1991, n. 412;*
- o) *articolo 2, comma 8, del decreto-legge 11 luglio 1992, n. 333, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1992, n. 359, limitatamente al personale disciplinato dalla legge 4 giugno 1985, n. 281;*
- p) *articolo 7, comma 1, del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, limitatamente al personale disciplinato dalla legge 4 giugno 1985, n. 281 e dalla legge 10 ottobre 1990, n. 287;*
- q) *articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 533;*
- r) *articolo 10, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 534;*
- s) *articolo 6-bis del decreto legge 18 gennaio 1993, n. 9, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 marzo 1993, n. 67;*
- t) *decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29;*
- u) *articolo 3, commi 5, 6, 23, 27, 31 ultimo periodo e da 47 a 52 della legge 24 dicembre 1993, n. 537;*
- v) *articolo 3, comma 1, lettera e), della legge 14 gennaio 1994, n. 20;*
- w) *decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 settembre 1994, n. 716;*

- x) *articolo 2, lettere b), d) ed e) del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 18 ottobre 1994, n. 692, a decorrere dalla data di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 19 del presente decreto;*
- y) *articolo 22, comma 15, della legge 23 dicembre 1994, n. 724;*
- z) *decreto del Ministro per la funzione pubblica 27 febbraio 1995, n. 112;*
- aa) *decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396;*
- bb) *decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 ad eccezione degli articoli da 33 a 42 e 45, comma 18;*
- cc) *decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387 ad eccezione degli articoli 19, commi da 8 a 18 e 23.* ⁽³⁸⁵⁾

2. Agli adempimenti e alle procedure già previsti dall'*art. 31 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29*, e successive modificazioni e integrazioni, continuano ad essere tenute le amministrazioni che non vi hanno ancora provveduto alla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. A far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, per ciascun ambito di riferimento, sono abrogate tutte le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari per i pubblici impiegati incompatibili con le disposizioni del presente decreto.

4. A far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, per ciascun ambito di riferimento, ai dipendenti di cui all'*art. 2, comma 2*, non si applicano gli *articoli da 100 a 123 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3*, e le disposizioni ad essi collegate.

5. A far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001, per ciascun ambito di riferimento, cessano di produrre effetti i commi 7, 8 e 9 dell'*art. 55* del presente decreto.

6. Contestualmente alla definizione della normativa contenente la disciplina di cui all'*art. 50*, sono abrogate le disposizioni che regolano la gestione e la fruizione delle aspettative e dei permessi sindacali nelle amministrazioni pubbliche.

(385) La Corte costituzionale, con ordinanza 5-6 luglio 2004, n. 214 (Gazz. Uff. 14 luglio 2004, n. 27, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'*art. 69, comma 7*, sollevata in riferimento agli artt. 76, 3 e 24 della Costituzione; ha inoltre dichiarato la manifesta infondatezza delle questioni di legittimità costituzionale dell'*art. 69, comma 7*, sollevata in riferimento agli artt. 76, 77 e 3 della Costituzione, dalla Corte di appello di Catanzaro, e del combinato disposto degli artt. 69, comma 7, e 72, comma 1, lettera bb), del medesimo decreto legislativo, sollevata, in riferimento agli artt. 76 e 111 della Costituzione. La stessa Corte con successiva ordinanza 21 settembre - 20 ottobre 2016, n. 227 (Gazz. Uff. 26 ottobre 2016, n. 43, 1ª Serie speciale), ha dichiarato, fra l'altro, la manifesta inammissibilità delle questioni di legittimità costituzionale dell'*art. 72, comma 1, lettera b)*, sollevate con riferimento agli artt. 101, 111 e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'*art. 6, paragrafo 1*, della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU), firmata a Roma il 4 novembre 1950, ratificata e resa esecutiva con *legge 4 agosto 1955, n. 848*.

Articolo 73 Norma di rinvio

1. Quando leggi, regolamenti, decreti, contratti collettivi od altre norme o provvedimenti, fanno riferimento a norme del *D.Lgs n. 29 del 1993* ovvero del *D.Lgs n. 396 del 1997*, del *D.Lgs n. 80 del 1998* e *d. lgs. n. 387 del 1998*, e fuori dai casi di abrogazione per incompatibilità, il riferimento si intende effettuato alle corrispondenti disposizioni del presente decreto, come riportate da ciascun articolo. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Allegato A

(Articolo 71, comma 1)

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del *decreto legislativo n. 29 del 1993* e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'*art. 2, comma 5 della legge 23 ottobre 1992, n. 421*, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997 per il personale non dirigenziale ai sensi dell'*art. 69, comma 1, secondo periodo del presente decreto*.

I. Ministeri

1. Dal 17 maggio 1995 (art. 43 CCNL 1994-1997):

- a) *articoli da 12 a 17, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8, 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 134, 146, commi 1, lettera d) e parte successiva, e 2, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*
- b) *articoli 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*
- c) *art. 15, legge 11 luglio 1980, n. 312;*
- d) *art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*
- e) *art. 8, legge 8 agosto 1985, n. 455;*
- f) *art. 4, comma 4, decreto-legge 19 dicembre 1984, n. 853, convertito con legge 17 febbraio 1985, n. 17;*
- g) *articolo 4, da 11 a 14, 18, 20 e 21, comma 1, lett. b), decreto Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*
- h) *art. 10, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 giugno 1986;*
- i) *art. 19, comma 8, legge 1° dicembre 1986, n. 870;*
- j) *art. 23, comma 8, legge 30 dicembre 1986, n. 936;*
- k) *articoli 13, 15, 16, 18, 19, 32 e 50, decreto Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266;*
- l) *art. 4, decreto-legge 28 agosto 1987, n. 356, convertito con legge 27 ottobre 1987, n. 436;*
- m) *articoli da 5 a 7, decreto Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;*
- n) *art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;*
- o) *articoli 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*
- p) *legge 22 giugno 1988, n. 221;*
- q) *articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;*
- r) *art. 3, comma 1, lett. i), punto 2, legge 10 ottobre 1989, n. 349;*
- s) *articoli 2 e 3, legge 29 dicembre 1989, n. 412;*

- t) *articoli 7, 8, commi da 12 a 14; 10,14, decreto del Presidente della Repubblica 17 gennaio 1990, n. 44;*
- u) *art. 14, legge 7 agosto 1990, n. 245;*
- v) *art. 10, commi 1 e 2, decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito con legge 1° giugno 1991, n. 169;*
- w) *art. 1, legge 25 febbraio 1992, n. 209;*
- x) *art. 3, comma 3, decreto-legge 4 dicembre 1992, n. 469, convertito con legge 2 febbraio 1993, n. 23;*
- y) *art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

2. Dal 13 gennaio 1996 (art. 10, CCNL integrativo del 12 gennaio 1996):

- a) *articoli 9, commi 7 e 8; da 10 a 12, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266.*

3. Dal 23 ottobre 1997 (art. 8, CCNL integrativo del 22 ottobre 1997):

- a) *articoli 10, 67, 69, 70 e 124, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*
- b) *art. 50, legge 18 marzo 1968, n. 249;*
- c) *articoli 29 e 31, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266;*
- d) *articoli da 14 a 16, decreto del Presidente della Repubblica 18 maggio 1987, n. 269;*
- e) *articoli 15 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 4 agosto 1990, n. 335;*
- f) *art. 1, legge 15 gennaio 1991, n. 14.*

4. Dal 27 febbraio 1998 (art. 7 CCNL integrativo del 26 febbraio 1998, relativo al personale dell'amministrazione civile dell'interno):

- a) *articoli 9, 10 e 11, fatto salvo il disposto della legge del 27 ottobre 1977, n. 801; 13, 17, 18, limitatamente al personale della carriera di ragioneria; da 20 a 27 e 43, decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 340.*

II. Enti pubblici non economici

1. Dal 7 luglio 1995 (art. 50 CCNL 1994-1997):

- a) *articoli 8, comma 1; 9, commi 1 e 2 salvo quanto previsto dall'art. 3, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411, e comma 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e per infermità; 11, 12, 23, 27 e 28, legge 20 marzo 1975, n. 70;*
- b) *articoli 7 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;*
- c) *articoli 6, 17 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;*
- d) *articoli 2 e 5, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 346;*
- e) *articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*

f) *articoli 4, 7, 8, da 11 a 14, 18, 20 e 21, lett. b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*

g) *articoli 5, commi da 1 a 7; 7, da 10 a 16 e 24, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 267;*

h) *art. 7, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;*

i) *articoli 2, 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*

j) *articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;*

k) *articoli 5 e 13, decreto del Presidente della Repubblica 13 gennaio 1990, n. 43;*

l) *art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

2. Dal 12 ottobre 1996 (art. 96 CCNL 1994-97 per il personale con qualifica dirigenziale - sezione II):

a) *articoli 9 e 10, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*

b) *articoli 8, comma 1; 9, comma 1; commi 1, 2 e 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e per infermità; 11, 12, 23, 27 e 28, legge 20 marzo 1975, n. 70;*

c) *articoli 17 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;*

d) *articoli 6, 17, 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;*

e) *articoli 2 e 7, con le decorrenze di cui all'art. 66 ultimo periodo del contratto collettivo nazionale del lavoro per il personale con qualifica dirigenziale, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 346;*

f) *articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*

g) *articoli da 11 a 14 e da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*

h) *articoli 4, 5, commi da 1 a 7; 7, 9, con le decorrenze di cui all'art. 66, ultimo periodo del contratto collettivo nazionale del lavoro, per il personale con qualifica dirigenziale; da 10 a 16 e 24 decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 267;*

i) *articoli 7 e 10, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;*

j) *articoli 2, 4 e 15, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*

k) *articoli 1, da 3 a 5, 12 e 13, decreto del Presidente della Repubblica 13 gennaio 1990, n. 43;*

l) *art. 17, decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487;*

m) *art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

III. Regioni ed autonomie locali

1. Dal 7 luglio 1995 (art. 47 CCNL 1994-1997):

- a) articoli da 12 a 17, 37, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
- c) art. 9, decreto del Presidente della Repubblica 7 novembre 1980, n. 810;
- d) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
- e) articoli 7, 8, da 17 a 19, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;
- f) articoli 4, 11 e da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;
- g) articoli 2, 4, lett. a), comma 1 e lett. b), commi 6 e 7; 11, commi da 1 a 11; 14, 15, da 25 a 29, 34, comma 1, lett. a) e b); 56 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;
- h) articoli 4 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
- i) art. 7, comma 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554, disapplicato fino al 13 maggio 1996;
- j) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
- k) articoli 1 e 5, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;
- l) articoli 3 e 4, 5, con effetto dal 1° gennaio 1996; 6, con effetto dal 1° gennaio 1996; 16, da 30 a 32, da 43 a 47, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;
- m) art. 51, commi 9 e 10, legge 8 giugno 1990, n. 142;
- n) articolo 3, commi 23 e da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 14 maggio 1996 (art. 10 del CCNL integrativo del 13 maggio 1996):

- a) art. 124, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) art. 25, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;
- c) art. 18, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333.

IV. Sanità

1. Dal 2 settembre 1995 (art. 56 CCNL 1994-1997):

- a) articoli da 12 a 17; da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, 129 e 130, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) articoli da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
- c) art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi 30 giorni di permessi retribuiti fruibili nel primo triennio di vita del bambino;

d) *articoli 9, comma 4; 14, 27, comma 1, limitatamente alla parola "doveri"; 27, comma 4; 32, 33, 37, 38, da 39 a 42, 47, 51, 52, da 54 a 58, 60, 61 e 63, ultimo comma, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;*

e) *articoli 18, commi 3 e 4, 19 e 20, decreto del Ministro della Sanità 30 gennaio 1982;*

f) *art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*

g) *decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 348;*

h) *articoli 4, 11, da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*

i) *articoli da 2 a 4, 11, 16, 26, 28, 29, 31, 38, 40, 55, 57 e 112, decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270;*

j) *art. 46, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;*

k) *decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;*

l) *articolo 7, comma 6, ultimi due periodi, legge 29 dicembre 1988, n. 554;*

m) *art. 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*

n) *articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;*

o) *articoli 1, da 3 a 7; 23, commi 1, 4 e 5; 34, da 41 a 43, 46, comma 1, relativamente all'indennità di bilinguismo e comma 2, ultimo periodo; 49, comma 1, primo periodo e comma 2, per la parte riferita al medesimo periodo del comma 1 nonché commi da 3 a 7; da 50 a 52 e da 57 a 67, con effetto dal 1° gennaio 1996, fatto salvo quanto disposto dall'art. 47, comma 8 del contratto collettivo nazionale del lavoro per il quale la disapplicazione dell'art. 57, lett. b) dello stesso decreto del Presidente della Repubblica decorre dal 1° gennaio 1997; 68, commi da 4 a 7, decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384;*

p) *art. 3, commi 23 e da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

2. Dal 2 settembre 1995 (art. 14, comma 2, e art. 18, comma 1 CCNL del 22 maggio 1997):

a) *art. 87, del decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270.*

V. Istituzioni ed enti di ricerca

1. Dall'8 ottobre 1996 (art. 55 CCNL 1994-1997):

a) *articoli 9, 10, da 12 a 17, 36, 37, 39, 40, 41, 68, commi da 1 a 7, e 8 ad esclusione della parte relativa all'equo indennizzo; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 124, 126, 127, 129, 130, 131, 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*

b) *articoli 14, 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*

c) *articoli 8, comma 1, 9, commi 1 e 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza, puerperio e infermità; 11, 12, 23, 36, 39, legge 20 marzo 1975, n. 70;*

d) *articoli 7, 18, 52, 53 e 65, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;*

- e) *articoli 11, commi 3 e 4; 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;*
- f) *articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*
- g) *articoli 4,7, 8, 11, 18, 20, commi 1, 2, 4; 21, lett. b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*
- h) *articoli da 3 a 6, da 9 a 11, 29 e 36, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 568;*
- i) *articoli 2 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*
- j) *art. 7, commi da 2 a 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554;*
- k) *articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;*
- l) *art. 1, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 30 marzo 1989, n. 127;*
- m) *articoli 11, 15, 16, 17, comma 15; 21, con esclusione del comma 5; 23, fatti salvi gli effetti delle assunzioni già avvenute alla data di stipulazione del contratto collettivo nazionale del lavoro; 34, 37, 38, comma 3, 39, decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 1991, n. 171;*
- n) *articolo 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

VI. Scuola

1. Dal 5 agosto 1995 (art. 82 CCNL 1994-97):

- a) *art. 39, regio decreto 30 aprile 1924, n. 965;*
- b) *articolo 350, regio decreto 26 aprile 1928, n. 1297;*
- c) *art. 2, comma 1, decreto legislativo n. 576 del 1948;*
- d) *articoli 12, da 13 a 17, solo con riferimento al personale ATA, da 14 a 17, 37, 39, 40, comma 1; 68, comma 7; 70, 71, solo con riferimento al personale ATA; da 78 a 87, da 91 a 99, da 100 a 123 e 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*
- e) *articoli da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*
- f) *art. 28, legge 15 novembre 1973, n. 734;*
- g) *articoli 60, commi da 1 a 10; 88, commi 1 e 3, decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 417;*
- h) *art. 50, legge 11 luglio 1980, n. 312;*
- i) *art. 19, legge 20 maggio 1982, n. 270;*
- j) *art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*
- k) *art. 7, comma 15, legge 22 dicembre 1984, n. 887;*

l) *decreto del Presidente della Repubblica 7 marzo 1985, n. 588;*

m) *articoli 4, da 18 a 20, 21, lett. b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*

n) *articoli 2, comma 7; 5, con esclusione del comma 2; 7, 9, 11, 12, commi 1, 5, 6 e 8; da 13 a 21, 23 e 30 decreto del Presidente della Repubblica 10 aprile 1987, n. 209;*

o) *art. 67, decreto del Presidente della Repubblica n. 494 del 1987;*

p) *articoli 4, 11 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*

q) *articoli 2, 3, commi da 1 a 5, 8 e 9; 4, commi 1, 2 e 12; da 6 a 13, 14, commi da 1 a 6, 7, primo periodo, da 8 a 11, 14, 18, 19 e 21; 15, 16, 18, 20, da 23 a 26, 28 e 29 decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 399;*

r) *articoli 1, commi 1 e 3; da 2 a 6, decreto del Presidente del Consiglio 17 marzo 1989, n. 117;*

s) *articoli 3, commi 37, 38, 39, 40, 41; 4, comma 20, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

2. Dal 2 maggio 1996 (art. 9 dell'accordo successivo, con riguardo al personale in servizio presso le istituzioni educative):

a) *articoli da 92 a 102, regio decreto 1° settembre 1925, n. 2009;*

b) *art. 14, comma 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 399.*

VII. Università

1. Dal 22 maggio 1996 (art. 56 del CCNL 1994-1997):

a) *articoli 9, 10, da 12 a 17, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 124, 126, 127, da 129 a 131 e 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*

b) *articoli 14, 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*

c) *articolo 50, legge 18 marzo 1968, n. 249;*

d) *art. 5, legge 25 ottobre 1977, n. 808;*

e) *articoli 15 e 170, legge 11 luglio 1980, n. 312;*

f) *art. 26, decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;*

g) *articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*

h) *articoli 4, 7, 8, da 11 a 14, da 18 a 20 e 21, lett. b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*

i) *articoli 2, 23, commi da 1 a 3; 24, comma 3, legge 29 gennaio 1986, n. 23;*

j) *articoli da 2 a 7; 8, con la decorrenza prevista nello stesso art. 56 del contratto collettivo nazionale di lavoro, 9, 12, 13, 20, comma 5; 23, comma 2; da 24 a 28, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 567;*

- k) *articoli 2, 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*
- l) *art. 7, commi da 2 a 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554;*
- m) *articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 1989, n. 117;*
- n) *articolo 1, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;*
- o) *articoli 5, 7, 10, 13, commi 1 e 2; 14, 16, 18, commi 2 e 3; 27, commi 3 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 319;*
- p) *art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

VIII. Aziende autonome

1. Dal 6 aprile 1996 (art. 73 CCNL 1994-1997):

- a) *articoli 10, da 12 a 17, 36, 37, 39, 40, 41, comma 1, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*
- b) *articoli 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*
- c) *art. 50, legge 18 marzo 1968, n. 249;*
- d) *art. 15, legge 11 luglio 1980, n. 312;*
- e) *art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*
- f) *articoli 4, 11, 18, 20 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*
- g) *art. 10, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 10 giugno 1986;*
- h) *articolo 53, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;*
- i) *articoli da 2 a 5, 11, da 14 a 16, 27, 37 e 105, lett. d), decreto del Presidente della Repubblica 18 maggio 1987, n. 269;*
- j) *art. 6, legge 10 agosto 1988, n. 357;*
- k) *articoli 4 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*
- l) *art. 32, commi da 1 a 5, legge 5 dicembre 1988, n. 521;*
- m) *articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;*
- n) *articoli 5, 15 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 4 agosto 1990, n. 335;*
- o) *articoli 3, commi 23, 37, 38, 39, 40, 4, comma 20, legge del 24 dicembre 1993, n. 537.*

IX. Enea

1. Dal 4 agosto 1997 (art. 79 CCNL 1994-1997):

a) *art. 3, commi da 39 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537;*

b) *articoli 1, 1-bis, 1-ter, da 2 a 19, 19-bis, 19-ter, 20, 20-bis, 22, da 24 a 27, da 29 a 33, da 35 a 39, 41, 42, comma 1, da 44 a 55, 57, 59, 60, da 63 a 79 del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991;*

c) *Parte generale, allegati, appendici e codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero afferenti al previgente C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991.*

Allegato B

(Articolo 71, comma 1)

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del *decreto legislativo n. 29 del 1993* e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'*art. 2, comma 5, della legge 23 ottobre 1992, n. 421*, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997 per il personale dirigenziale ai sensi dell'*art. 69, comma 1, secondo periodo del presente decreto.*

I. Ministeri

1. Dal 10 gennaio 1997 (art. 45 CCNL 1994-1997):

a) *articoli 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 200, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*

b) *articoli 18, da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*

c) *art. 20, da 47 a 50, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;*

d) *decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1977, n. 422;*

e) *articoli da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;*

f) *decreto-legge 27 settembre 1982, n. 681, convertito con legge 20 novembre 1982, n. 869;*

g) *legge 17 aprile 1984, n. 79;*

h) *art. 8, legge 8 agosto 1985, n. 455;*

i) *art. 4, comma 4, decreto-legge 19 dicembre 1984, n. 853, convertito con legge 17 febbraio 1985, n. 17;*

j) *articoli da 12 a 14, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*

k) *art. 19, comma 8, legge 1° dicembre 1986, n. 870;*

l) *art. 23, comma 8, legge 30 dicembre 1986, n. 936;*

m) *art. 4, decreto-legge 28 agosto 1987, n. 356, convertito con legge 27 ottobre 1987, n. 436;*

n) *art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;*

o) *legge 22 giugno 1988, n. 221;*

- p) *art. 3, comma 1, lett. i), parte 2, legge 10 ottobre 1989, n. 349;*
- q) *articoli 2 e 3, legge 29 dicembre 1989, n. 412;*
- r) *art. 14, legge 7 agosto 1990, n. 245;*
- s) *art. 10, commi 1 e 2, decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito con legge 1° giugno 1991, n. 169;*
- t) *art. 1, legge 25 febbraio 1992, n. 209;*
- u) *art. 3, comma 3, decreto-legge 4 dicembre 1992, n. 469, convertito con legge 2 febbraio 1993, n. 23;*
- v) *art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

2. Dal 30 settembre 1997 (art. 15 CCNL integrativo 30 settembre 1997):

- a) *art. 18, comma 2-bis, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.*

II. Enti pubblici non economici

1. Dal 12 ottobre 1996 (art. 50 CCNL 1994-1997):

- a) *articoli 9, 10, 37, 66, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*
- b) *art. 20, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;*
- c) *articoli 9, comma 2; 23, legge 20 marzo 1975, n. 70;*
- d) *art. 4, legge 17 aprile 1984, n. 79;*
- e) *articoli 2, 3, commi 1 e 2, decreto-legge 11 gennaio 1985, n. 2, convertito, con modificazioni, con legge 8 marzo 1985, n. 72;*
- f) *articoli 5, 6, 12, commi 1 e 2; 14, 15 e 16, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 5 dicembre 1987, n. 551;*
- g) *art. 13, comma 4, legge 9 marzo 1989, n. 88;*
- h) *art. 5, comma 3, decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito con legge 23 gennaio 1991, n. 21;*
- i) *art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

III. Regioni ed autonomie locali

1. Dall'11 aprile 1996 (art. 48 CCNL 1994-1997):

- a) *articoli 12, 37, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*
- b) *articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica del 3 maggio 1957, n. 686;*
- c) *art. 9, decreto del Presidente della Repubblica 7 novembre 1980, n. 810;*

- d) *art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*
- e) *art. 7, da 17 a 19, 25, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;*
- f) *articoli 11, da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*
- g) *articoli 2, 15, da 25 a 29, 34, comma 1, lett. d); da 40 a 42, 56, 61 e 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;*
- h) *articoli 4, 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*
- i) *art. 51, commi 9 e 10, legge 8 giugno 1990, n. 142, salvo che per i limitati casi di cui all'art. 46;*
- j) *articoli 3, 4, 16, da 30 a 32, da 37 a 40, 43, 44, 46, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;*
- k) *articoli 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

IV Sanità

1. Per il personale con qualifica dirigenziale medica e veterinaria, dal 6 dicembre 1996 (articoli 14, comma 6, 72, comma 7 e 75 CCNL 1994-1997):

- a) *articoli 12, da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, con l'avvertenza che i procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del contratto collettivo nazionale del lavoro vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*
- b) *articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*
- c) *art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;*
- d) *articoli 14, 16, 27, comma 4; 32, 33, 35, 37, 38, 47, 51, 52, 54, 55, 56, comma a, punti 1) e 2); 57, 60, 61, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;*
- e) *articoli 18 e 20, decreto del Ministro della sanità 30 gennaio 1982;*
- f) *art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*
- g) *decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno del 1983, n. 348;*
- h) *articoli da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*
- i) *art. 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;*
- j) *articoli 28, 29, 38, 53, 54, da 73 a 78, 80, da 82 a 90, 92, comma 8; 112, decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270;*
- k) *art. 4, decreto del presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*
- l) *articoli 38 e 43, decreto del Presidente della Repubblica del 3 agosto 1990, n. 333;*

m) *articoli 7; da 73 a 76; 79; 86; 102; 104; 108; 109, 110, commi 1, 5 e 6; da 111 a 114, 116, 118, 119, 123, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 9, del contratto collettivo nazionale del lavoro 1994-1997 per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma decorre dal 1° gennaio 1997; da 124 a 132; 134, commi da 4 a 6, decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384;*

n) *art. 18, commi 1, lettera f) e 2-bis, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502;*

o) *art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

2. Dal 6 agosto 1997 (art. 1, comma 14 del CCNL del 5 agosto 1997):

a) *art. 9, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;*

b) *art. 9, comma 17, legge 20 maggio 1985, n. 207, limitatamente alla durata dell'incarico;*

c) *art. 3, comma 23, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

3. Per il personale con qualifica dirigenziale sanitaria professionale, tecnica, amministrativa, dal 6 dicembre 1996 (articoli 14, comma 6, e 72 CCNL 1994-1997):

a) *articoli 12, da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, con l'avvertenza che i procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del contratto collettivo nazionale del lavoro vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*

b) *articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*

c) *art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;*

d) *articoli 14, 16, 27, comma 4; 32, 33, 37, 38, 47, 51, 52, 54, 55, 56, comma 1, punto 1) e 2); 57, 60 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;*

e) *articoli 18 e 20, decreto del Ministro della sanità 30 gennaio 1982;*

f) *art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*

g) *decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 348;*

h) *articoli da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*

i) *art. 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;*

j) *articoli da 2 a 4, 16, 18, 26, 28, 29, 38 e 112, decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270;*

k) *art. 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*

l) *articoli 38 e 43, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;*

m) *articoli da 3 a 7, 9, 10* nei limiti definiti dall'art. 72 del contratto collettivo nazionale del lavoro; *16, 34, 41, da 44 a 47, 53, da 57 a 67* nei limiti definiti dall'art. 72 del contratto collettivo nazionale del lavoro; *68, commi 4, 5 e 9; 76, decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384;*

n) *art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537;*

o) *art. 18, commi 1, punto f), e 2-bis, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.*

4. Dal 6 agosto 1997 (art. 1, comma 14 del CCNL del 5 agosto 1997):

a) *art. 9, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;*

b) *art. 7, comma 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554;*

c) *art. 9, comma 17, legge 20 maggio 1985, n. 207, limitatamente alla durata dell'incarico;*

d) *articoli 1 e 5, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;*

e) *art. 3, comma 23, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

V. Istituzioni ed enti di ricerca

1. Dal 6 marzo 1998 (art. 80 CCNL 1994-1997):

a) *articoli 9, 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 7 e comma 8, con esclusione del riferimento all'equo indennizzo; 70, 71, da 78 a 122, 124, 126, 127, da 129 a 131, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*

b) *articoli 14 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*

c) *articoli 8, comma 1, relativamente all'obbligo di residenza; 9, commi 1 e 3; 11, 12, 23 e 39, legge 20 marzo 1975, n. 70;*

d) *articoli 52, 53 e 65, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;*

e) *articoli, 11, commi 3 e 4; 17, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;*

f) *articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;*

g) *articoli 7,8, 18, 20, commi 1, 2 e 4; 21, lettera b), decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*

h) *articoli 1, da 3 a 6, 9, 10, 36, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 568;*

i) *articoli 2 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;*

l) *articoli 1, 11, 17, commi 1 e da 5 a 13, con la decorrenza prevista dall'art. 80 del contratto collettivo nazionale del lavoro; 18, commi 1, 2 e 5, con la decorrenza prevista dall'art. 80 del contratto collettivo nazionale del lavoro e 6; 19, commi 1 e 2; 34, 38, comma 3; 39, decreto del Presidente della Repubblica del 12 febbraio 1991, n. 171;*

m) *art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

VI. Università

1. Dal 6 febbraio 1997 (art. 50 CCNL 1994-1997):

- a) *articoli 9, 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 66, 68, commi da 1 a 7; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 122, 124, 126, 127, 129 e 131, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;*
- b) *articoli 18, 30, da 31 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*
- c) *art. 20, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;*
- d) *articoli 15, da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;*
- e) *art. 4, legge 17 aprile 1984, n. 79;*
- f) *art. 4, legge 10 luglio 1984, n. 301;*
- g) *articoli 2, 3, comma 2, decreto-legge 11 gennaio 1985, n. 2, convertito con legge 8 marzo 1985, n. 72;*
- h) *art. 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*
- i) *art. 1, decreto-legge 27 dicembre 1989, n. 413, convertito con legge 28 febbraio 1990, n. 37;*
- j) *art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537;*
- k) *art. 13, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439.*

VII. Aziende autonome

1. Dall'11 novembre 1997 (art. 53 CCNL 1994-1997):

- a) *articoli 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; da 69 a 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 200, con le decorrenze previste dall'art. 53, lett. h), del contratto collettivo nazionale del lavoro, decreto del Presidente della Repubblica del 10 gennaio 1957, n. 3;*
- b) *articoli 18, da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;*
- c) *legge 3 luglio 1970, n. 483, per la parte relativa al personale con qualifica dirigenziale;*
- d) *articoli 20, da 47 a 50, decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 1972, n. 748;*
- e) *decreto del Presidente della Repubblica del 22 luglio 1977, n. 422;*
- f) *articoli da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;*
- g) *decreto-legge 27 settembre 1982, n. 681, convertito con legge 20 novembre 1982, n. 869;*
- h) *art. 11, comma 3, legge 13 maggio 1983, n. 197;*
- i) *legge 17 aprile 1984, n. 79;*
- j) *articoli da 12 a 14, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;*

- k) *decreto-legge 10 maggio 1986, n. 154, convertito con legge 11 luglio 1986, n. 341;*
- l) *art. 13, decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito con legge 3 ottobre 1987, n. 402;*
- m) *art. 6, decreto-legge 7 settembre 1987, n. 370, convertito con legge 4 novembre 1987, n. 460;*
- n) *art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;*
- o) *art. 6, legge 10 agosto 1988, n. 357;*
- p) *art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.*

VIII. Enea

1. Dal 4 agosto 1997 (art. 90 CCNL 4 agosto 1997):

- a) *art. 3, commi da 39 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537;*
- b) *articoli 1, 1-bis, 1-ter, da 2 a 16, 16-bis, 17, 18, 19, 19-bis, 19-ter, 20, 20-bis, 22, da 24 a 27, da 29 a 39, 41, 42, da 44 a 55, 57, 59, 60, 63, 64, 67, 69, 70, 75, da 77 a 79 del previgente CCL ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991;*
- c) *Parte generale, gli allegati, e le appendici ed i Codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero afferenti al previgente CCL ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991.*

Allegato C

(Articolo 71, comma 2)

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del *decreto legislativo n. 29 del 1993* e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'art. 2, comma 5 della *legge 23 ottobre 1992, n. 421*, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali per il quadriennio 1998-2001 per il personale delle Regioni ed autonomie locali (ai sensi dell'art. 69, comma 1, terzo periodo del presente decreto).

I. Personale non dirigenziale

1. Dal 1° aprile 1999 (art. 28 CCNL 1998-2001):

- a) *articoli 10, 27, e allegato A, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;*
- b) *allegato A, decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1984, n. 665;*
- c) *articoli 10, 21, escluso comma 4, da 57 a 59, 62, comma 1; 69, comma 1; 71 e 73, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987 n. 268;*
- d) *articoli 22, comma 1, 33, escluso comma 5; da 34 a 36, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333 e tabelle 1, 2 e 3 allegate;*
- e) *articolo 16, comma 3, legge 7 agosto 1990, n. 253, dalla data di effettiva attuazione del comma 3, art. 21 del contratto collettivo nazionale del lavoro.*

Presidenza del Consiglio dei Ministri Dip. funz. pubbl.

D.M. 17-10-2017 n. 206 – (Assenze per malattia e visite fiscali)

Regolamento recante modalità per lo svolgimento delle visite fiscali e per l'accertamento delle assenze dal servizio per malattia, nonché l'individuazione delle fasce orarie di reperibilità, ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Publicato nella Gazz. Uff. 29 dicembre 2017, n. 302.

Art. 1. Richiesta della visita di controllo

1. La visita fiscale può essere richiesta, dal datore di lavoro pubblico, fin dal primo giorno di assenza dal servizio per malattia del dipendente pubblico mediante utilizzo del canale telematico messo a disposizione dall'INPS.

2. L'INPS procede, conseguentemente, mediante appositi canali telematici, all'assegnazione tempestiva della visita ai medici incaricati di effettuare le visite fiscali domiciliari.

3. La visita può essere disposta nei confronti dei dipendenti pubblici anche su iniziativa dell'INPS, nei casi e secondo le modalità preventivamente definite dallo stesso Istituto nel rispetto di quanto previsto all'articolo 2.

Art. 2. Svolgimento delle visite fiscali

1. Le visite fiscali possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-septies, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.⁸

Art. 3. Fasce orarie di reperibilità

1. In caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18.

2. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Art. 4. Esclusioni dall'obbligo di reperibilità

1. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;

b) causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;

c) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

Art. 5. Verbale di visita fiscale

1. Nell'assolvimento del controllo affidatogli il medico è tenuto a redigere, nelle modalità telematiche indicate dall'INPS, il verbale contenente la valutazione medico legale relativa alla capacità o incapacità al lavoro riscontrata.

2. Il verbale è trasmesso telematicamente all'INPS per le attività di competenza e viene messo a disposizione del dipendente mediante apposito servizio telematico predisposto dall'INPS.

3. L'esito del verbale è reso tempestivamente disponibile, mediante il servizio presente sul Portale dell'Istituto, al datore di lavoro pubblico.

4. Le attività di cui al presente articolo sono effettuate secondo le modalità indicate dall'INPS nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 6. Variazione dell'indirizzo di reperibilità

1. Il dipendente è tenuto a comunicare preventivamente all'amministrazione presso cui presta servizio, che a sua volta ne dà tempestiva comunicazione all'INPS mediante i canali messi a disposizione dall'Istituto, l'eventuale variazione dell'indirizzo di reperibilità, durante il periodo di prognosi.

Art. 7. Mancata effettuazione della visita fiscale

1. In caso di mancata effettuazione della visita per assenza del lavoratore all'indirizzo indicato, è data immediata comunicazione motivata al datore di lavoro che l'ha richiesta.

⁸ **Articolo 55-septies** *Controlli sulle assenze*

5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

2. Qualora il dipendente sia assente al controllo all'indirizzo di reperibilità fornito, il medico fiscale rilascia apposito invito a visita ambulatoriale per il primo giorno utile presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio. Il suddetto invito viene consegnato con modalità, stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, idonee a garantirne la conoscibilità da parte del destinatario.

Art. 8. Mancata accettazione dell'esito della visita

1. Qualora il dipendente non accetti l'esito della visita fiscale, il medico è tenuto ad informarlo del fatto che deve eccepire il dissenso seduta stante.

2. Il medico annota sul verbale il manifestato dissenso che deve essere sottoscritto dal dipendente e contestualmente invita lo stesso a sottoporsi a visita fiscale, nel primo giorno utile, presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio, per il giudizio definitivo.

3. In caso di rifiuto a firmare del dipendente, il medico fiscale informa tempestivamente l'INPS e predispone apposito invito a visita ambulatoriale. Il suddetto invito viene consegnato con modalità stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 9. Rientro anticipato al lavoro

1. Ai fini della ripresa dell'attività lavorativa, per guarigione anticipata rispetto al periodo di prognosi inizialmente indicato nel certificato di malattia, il dipendente è tenuto a richiedere un certificato sostitutivo.

2. Il certificato sostitutivo è rilasciato dal medesimo medico che ha redatto la certificazione di malattia ancora in corso di prognosi ovvero da altro medico in caso di assenza o impedimento assoluto del primo.

Art. 10. Abrogazioni

1. Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione 18 dicembre 2009, n. 206, è abrogato.

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

Elenco note al testo contrattuale

¹ ART. 3

Comparto delle Funzioni Centrali

1. Il comparto di contrattazione collettiva delle Funzioni Centrali, comprende il personale non dirigente, ivi incluso quello di cui all'art. 69, comma 3, del d. lgs. n. 165 del 2001 e quello in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli artt. 7 e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752, dipendente da:

I.: - Ministeri, Avvocatura Generale dello Stato, Consiglio di Stato, Corte dei Conti e Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro – CNEL;

- Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA;
- Agenzia Nazionale per i Giovani;
- Agenzia Nazionale per le Politiche attive del lavoro – ANPAL;
- Agenzia per la Coesione Territoriale;
- Agenzia per la Cooperazione e lo sviluppo;
- Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane ICE;
- Agenzia per l'Italia digitale – AGID;
- Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- Altre Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;
- Centro interforze studi applicazioni militari - CISAM;
- Centro di supporto e sperimentazione navale - CSSN;

II.: - Agenzia delle Entrate;

- Agenzia delle Dogane e dei Monopoli;

III: - Accademia nazionale dei Lincei;

- Aero Club d'Italia;
- Agenzia per le erogazioni in agricoltura – AGEA;
- Automobile Club d'Italia – ACI;
- Club Alpino Italiano – CAI;
- Consorzio dell'Adda;
- Consorzio dell'Oglio;
- Consorzio del Ticino;
- Enti Parco nazionali;
- Ente per lo sviluppo dell'irrigazione e la trasformazione fondiaria in Puglia Lucania ed Irpinia;
- Ente strumentale della Croce Rossa Italiana;
- Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - INAIL;
- Istituto nazionale di previdenza sociale – INPS;
- Lega italiana per la lotta contro i tumori;
- Lega navale italiana;
- Ordini e collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali;
- Ulteriori enti pubblici non economici comunque sottoposti alla vigilanza dello Stato;

IV: - Ente nazionale aviazione civile – ENAC;

- Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie;
- Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo – ANSV.

² ART. 4 DIRITTO DI ASSEMBLEA 1. I dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto o di area. 2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) o dalla RSU unitariamente intesa. 3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici. 4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale. 5. Nei casi in cui

l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. 6. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.

³ **Art. 22.** Disposizioni di coordinamento e transitorie

15. Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

⁴ **Art. 4** Durata massima dell'orario di lavoro ⁽¹¹⁾

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.

[5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione. ⁽¹⁰⁾ ⁽⁹⁾]

(9) Comma abrogato dall'art. 41, comma 14, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133.

(10) Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett.c), D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213.

(11) Vedi, anche, l'art. 41, comma 13, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133 e l' art. 1, comma 1, D.M. 10 aprile 2013.

⁵ **Art. 53.** Lavoro notturno (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b))

1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa ⁽⁷¹⁾.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

(71) Lettera aggiunta dall' art. 11, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015.

⁶ **D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151** ⁽¹⁾.

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53⁽²⁾

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff 26 aprile 2001, n. 96, S.O.

(2) Per la modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti, vedi l'art. 1, comma 1, L. 24 febbraio 2006, n. 104.

⁷ **L. 5 febbraio 1992, n. 104** ⁽¹⁾ ⁽²⁾.

Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate ⁽³⁾

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 17 febbraio 1992, n. 39, S.O.

(2) Per la legge quadro di realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali, vedi la L. 8 novembre 2000, n. 328.

(3) Vedi, anche, l'art. 45, L. 17 maggio 1999, n. 144.

⁸ **L. 11 agosto 1991, n. 266** ⁽¹⁾.

Legge-quadro sul volontariato ⁽²⁾ ⁽³⁾.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 22 agosto 1991, n. 196.

(2) Il presente provvedimento è stato abrogato dall'art. 102, comma 1, lett. a), D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 117, a decorrere dal 3 agosto 2017, ai sensi di quanto disposto dall'art. 104, comma 3, del medesimo D.Lgs. n. 117/2017, fatto salvo quanto previsto ai commi 2, 3 e 4 del medesimo art. 102. Vedi, anche, l'art. 5-sexies, comma 1, D.L. 16 ottobre 2017, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 dicembre 2017, n. 172.

(3) Vedi, anche, l'art. 72, comma 17, L. 23 dicembre 1998, n. 448 e il comma 3 dell'art. 7, D.L. 7 maggio 2012, n. 52, nel testo integrato dalla legge di conversione 6 luglio 2012, n. 94.

⁹ **1.** Ai dipendenti civili e militari delle pubbliche amministrazioni centrali e locali, anche con ordinamento autonomo, esclusi gli enti pubblici economici, sono attribuite, in aggiunta ai periodi di congedo previsti dalle norme vigenti, sei giornate complessive di riposo da fruire nel corso dell'anno solare come segue:

a) due giornate in aggiunta al congedo ordinario;

b) quattro giornate, a richiesta degli interessati, tenendo conto delle esigenze dei servizi ⁽²⁾.

Le due giornate di cui al punto a) del precedente comma seguono la disciplina del congedo ordinario.

Le quattro giornate di cui al punto b) del primo comma non fruite nell'anno solare, per fatto derivante da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi, sono forfettariamente compensate in ragione di L. 8.500 giornaliera lorde.

(2) Per la riduzione delle giornate di riposo previste dalla presente lettera vedi il comma 2 dell'art. 1, D.L. 22 febbraio 2011, n. 5, come modificato dalla relativa legge di conversione.

¹⁰ **Vedi nota precedente.**

¹¹ **Vedi nota precedente.**

¹² **Art. 10** Ferie annuali

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. ⁽¹⁸⁾

2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

(18) Comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lett.d), D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213.

¹³ **L. 20 maggio 2016, n. 76** ⁽¹⁾.

Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 21 maggio 2016, n. 118.

Art. 1.

36. Ai fini delle disposizioni di cui ai commi da 37 a 67 si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile.

37. Ferma restando la sussistenza dei presupposti di cui al comma 36, per l'accertamento della stabile convivenza si fa riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'articolo 4 e alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 13 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223.

38. I conviventi di fatto hanno gli stessi diritti spettanti al coniuge nei casi previsti dall'ordinamento penitenziario.
39. In caso di malattia o di ricovero, i conviventi di fatto hanno diritto reciproco di visita, di assistenza nonché di accesso alle informazioni personali, secondo le regole di organizzazione delle strutture ospedaliere o di assistenza pubbliche, private o convenzionate, previste per i coniugi e i familiari.
40. Ciascun convivente di fatto può designare l'altro quale suo rappresentante con poteri pieni o limitati:
- a) in caso di malattia che comporta incapacità di intendere e di volere, per le decisioni in materia di salute;
 - b) in caso di morte, per quanto riguarda la donazione di organi, le modalità di trattamento del corpo e le celebrazioni funerarie.
41. La designazione di cui al comma 40 è effettuata in forma scritta e autografa oppure, in caso di impossibilità di redigerla, alla presenza di un testimone.
42. Salvo quanto previsto dall'articolo 337-sexies del codice civile, in caso di morte del proprietario della casa di comune residenza il convivente di fatto superstite ha diritto di continuare ad abitare nella stessa per due anni o per un periodo pari alla convivenza se superiore a due anni e comunque non oltre i cinque anni. Ove nella stessa coabitino figli minori o figli disabili del convivente superstite, il medesimo ha diritto di continuare ad abitare nella casa di comune residenza per un periodo non inferiore a tre anni.
43. Il diritto di cui al comma 42 viene meno nel caso in cui il convivente superstite cessi di abitare stabilmente nella casa di comune residenza o in caso di matrimonio, di unione civile o di nuova convivenza di fatto.
44. Nei casi di morte del conduttore o di suo recesso dal contratto di locazione della casa di comune residenza, il convivente di fatto ha facoltà di succedergli nel contratto.
45. Nel caso in cui l'appartenenza ad un nucleo familiare costituisca titolo o causa di preferenza nelle graduatorie per l'assegnazione di alloggi di edilizia popolare, di tale titolo o causa di preferenza possono godere, a parità di condizioni, i conviventi di fatto.
46. Nella sezione VI del capo VI del titolo VI del libro primo del codice civile, dopo l'articolo 230-bis è aggiunto il seguente:
- «Art. 230-ter (Diritti del convivente). - Al convivente di fatto che presti stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente spetta una partecipazione agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, commisurata al lavoro prestato. Il diritto di partecipazione non spetta qualora tra i conviventi esista un rapporto di società o di lavoro subordinato».
47. All'articolo 712, secondo comma, del codice di procedura civile, dopo le parole: «del coniuge» sono inserite le seguenti: «o del convivente di fatto».
48. Il convivente di fatto può essere nominato tutore, curatore o amministratore di sostegno, qualora l'altra parte sia dichiarata interdetta o inabilitata ai sensi delle norme vigenti ovvero ricorrano i presupposti di cui all'articolo 404 del codice civile.
49. In caso di decesso del convivente di fatto, derivante da fatto illecito di un terzo, nell'individuazione del danno risarcibile alla parte superstite si applicano i medesimi criteri individuati per il risarcimento del danno al coniuge superstite.
50. I conviventi di fatto possono disciplinare i rapporti patrimoniali relativi alla loro vita in comune con la sottoscrizione di un contratto di convivenza.

¹⁴ **Art. 33** (Agevolazioni) ⁽⁵⁰⁾ ⁽⁵¹⁾

- [1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. ⁽⁴¹⁾]
2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. ⁽⁴²⁾ ⁽⁴⁷⁾ ⁽⁵²⁾

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. ⁽⁴⁶⁾

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903. ⁽⁵³⁾

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. ^{(43) (48)}

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso. ^{(44) (49) (54)}

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità. ⁽⁵⁵⁾

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. ⁽⁴⁵⁾

(41) Comma abrogato dall'art. 86, comma 2, lett. i), D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G.U. Le disposizioni del presente comma sono ora contenute nell'art. 33, comma 1, del testo unico approvato con il citato D.Lgs. n. 151/2001.

(42) Comma modificato dall'art. 19, comma 1, lettera a), L. 8 marzo 2000, n. 53, sostituito dall'art. 24, comma 1, lett. a), L. 4 novembre 2010, n. 183 e nuovamente modificato dall'art. 6, comma 1, lett. a), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(43) Comma così modificato dall'art. 19, comma 1, lettera b), L. 8 marzo 2000, n. 53 e dall'art. 24, comma 1, lett. b), L. 4 novembre 2010, n. 183.

(44) Comma modificato dall'art. 19, comma 1, lettera c), L. 8 marzo 2000, n. 53.

(45) Comma aggiunto dall'art. 24, comma 1, lett. c), L. 4 novembre 2010, n. 183.

(46) Comma inserito dall'art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(47) La Corte costituzionale, con sentenza 5 luglio-23 settembre 2016, n. 213 (Gazz. Uff. 28 settembre 2016, n. 39 – Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, come modificato dall'art. 24, comma 1, lett. a), L. 4 novembre 2010, n. 183, nella parte in cui non include il convivente – nei sensi di cui in motivazione – tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado.

(48) La Corte costituzionale, con sentenza 18-29 luglio 1996, n. 325 (Gazz. Uff. 28 agosto 1996, n. 35, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 33, quinto comma, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione. Con successiva ordinanza 27 novembre-11 dicembre 1997, n. 396 (Gazz. Uff. 17 dicembre 1997, n. 51, Serie speciale), la stessa Corte ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 33, comma 5.

(49) La Corte costituzionale, con sentenza 18-18 luglio 1997, n. 246 (Gazz. Uff. 23 luglio 1997, n. 30, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 21 e 33, comma 6, sollevata in riferimento agli artt. 2, 3, 4, 32 e 38 della Costituzione.

(50) Per la facoltà di non prestare lavoro notturno da parte dei lavoratori che abbiano a proprio carico un soggetto disabile, vedi l'art. 5, comma 2, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

(51) Per l'estensione delle agevolazioni di cui al presente articolo, vedi l'art. 20, L. 8 marzo 2000, n. 53.

(52) Vedi, anche, l'art. 2, D.L. 27 agosto 1993, n. 324 e il comma 4 dell'art. 24 della L. 4 novembre 2010, n. 183.

(53) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute negli articoli 43 e 44 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(54) Vedi, anche, il comma 5 dell'art. 71, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla relativa legge di conversione.

(55) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute negli articoli 36 e 45 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

¹⁵ L. 13 luglio 1967, n. 584 ⁽¹⁾.

Riconoscimento del diritto a una giornata di riposo dal lavoro al donatore di sangue dopo il salasso per trasfusione e alla corresponsione della retribuzione ⁽²⁾.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 29 luglio 1967, n. 189.

(2) Il comma 1 dell'art. 1, D.Lgs. 1° dicembre 2009, n. 179, in combinato disposto con l'allegato 1 allo stesso decreto, ha ritenuto indispensabile la permanenza in vigore del presente provvedimento.

1. I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155 ⁽³⁾.

(3) Così sostituito dall'art. 13, L. 4 maggio 1990, n. 107.

¹⁶ **L. 6 marzo 2001, n. 52** ⁽¹⁾.

Riconoscimento del Registro nazionale italiano dei donatori di midollo osseo.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 15 marzo 2001, n. 62.

5. Diritti dei donatori.

1. I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.

2. Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di spedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'equipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155. A tal fine, al datore di lavoro sono certificati, a cura dei servizi che hanno reso le prestazioni sanitarie, l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente donatore di midollo osseo.

¹⁷ **L. 8 marzo 2000, n. 53** ⁽¹⁾.

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 13 marzo 2000, n. 60.

4. Congedi per eventi e cause particolari.

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa ⁽⁸⁾.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria ⁽⁹⁾.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1 ⁽¹⁰⁾.

4-bis. [La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 del presente articolo entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n.

33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo]^{(11) (12)}.

(8) Vedi, anche, l'art. 71, comma 5, D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

(9) Per l'estensione della facoltà di riscatto di cui al presente comma vedi il comma 789 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296.

(10) In attuazione di quanto disposto dal presente articolo vedi il D.M. 21 luglio 2000, n. 278.

(11) Comma aggiunto dall'art. 80, comma 2, L. 23 dicembre 2000, n. 388 e poi abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(12) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 42 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

¹⁸ **D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80** ⁽¹⁾.

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 24 giugno 2015, n. 144, S.O.

Art. 24. Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.^{(2) (3)}

2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.

4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

(2) Comma così modificato dall' art. 1, comma 217, L. 27 dicembre 2017, n. 205, a decorrere dal 1° gennaio 2018.

(3) Vedi, anche, l' art. 1, commi 241 e 242, L. 11 dicembre 2016, n. 232.

¹⁹ **D.P.R. 27 luglio 2011, n. 171** ⁽¹⁾.

Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 20 ottobre 2011, n. 245.

Art. 1 Oggetto e destinatari

1. Il presente regolamento disciplina la procedura, gli effetti ed il trattamento giuridico ed economico relativi all'accertamento della permanente inidoneità psicofisica dei dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e delle università, delle Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, ai sensi dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 165 del 2001 rimane ferma la disciplina prevista dai rispettivi ordinamenti.

Art. 2 Inidoneità psicofisica

1. Ai fini del presente decreto, si intende per inidoneità psicofisica permanente assoluta o relativa quanto contenuto nelle lettere a) o b):

a) inidoneità psicofisica permanente assoluta lo stato di colui che a causa di infermità o difetto fisico o mentale si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa;

b) inidoneità psicofisica permanente relativa, lo stato di colui che a causa di infermità o difetto fisico o mentale si trovi nell'impossibilità permanente allo svolgimento di alcune o di tutte le mansioni dell'area, categoria o qualifica di inquadramento.

Art. 3 Presupposti ed iniziativa per l'avvio della procedura di verifica dell'idoneità al servizio

1. L'iniziativa per l'avvio della procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica permanente spetta all'Amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero al dipendente interessato. Se il dipendente presta servizio in un'amministrazione diversa rispetto a quella di appartenenza, la procedura è attivata dall'amministrazione di appartenenza su segnalazione di quella presso cui il dipendente presta servizio. La segnalazione avviene nel rispetto dei principi di pertinenza, non eccedenza e indispensabilità dei dati trattati, di cui agli articoli 11, comma 1, lettera d), e 22, comma 3, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali.

2. Il dipendente può presentare istanza per l'avvio della procedura all'amministrazione di appartenenza in qualsiasi momento successivo al superamento del periodo di prova.

3. La pubblica amministrazione avvia la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente, in qualsiasi momento successivo al superamento del periodo di prova, nei seguenti casi:

a) assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto previsto nei contratti collettivi di riferimento;

b) disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio;

c) condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio.

Art. 4 Organi di accertamento medico

1. L'accertamento dell'inidoneità psicofisica è effettuato dagli organi medici competenti in base agli articoli 6, 9 e 15 del decreto del Presidente della Repubblica n. 461 del 2001.

2. Gli organi medici possono avvalersi per specifici accertamenti, analisi o esami del Servizio sanitario nazionale.

Art. 5 Procedura per la verifica dell'idoneità al servizio

1. Nell'ipotesi prevista dall'articolo 3, comma 3, lettera a), del presente decreto, l'amministrazione, prima di concedere l'eventuale ulteriore periodo di assenza per malattia, dandone preventiva comunicazione all'interessato, procede all'accertamento delle condizioni di salute dello stesso, per il tramite dell'organo medico competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di permanente inidoneità psicofisica assoluta o relativa. Ferma restando la possibilità di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di superamento del periodo di comporto previsto dai contratti collettivi di riferimento, l'amministrazione procede ai sensi dell'articolo 8 se in seguito all'accertamento medico emerge un'inidoneità permanente psicofisica assoluta.

2. Nei casi di cui all'articolo 3, comma 3, lettere b) e c), l'amministrazione può chiedere che il dipendente sia sottoposto a visita da parte dell'organo medico competente, al fine di verificare l'eventuale inidoneità relativa o assoluta, dandone immediata e contestuale comunicazione al dipendente interessato.

3. Se dall'accertamento medico risulta l'inidoneità psicofisica assoluta o relativa alla mansione l'amministrazione adotta i provvedimenti di cui all'articolo 7.

4. Nel caso di accertata inidoneità permanente assoluta, l'amministrazione procede ai sensi dell'articolo 8.

5. Le comunicazioni tra uffici previste dal presente regolamento sono effettuate ordinariamente per via telematica, in conformità a quanto previsto nel decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, recante Codice dell'Amministrazione digitale e nel rispetto della disciplina normativa di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003, in materia di trattamento di dati personali. Il dipendente può chiedere in qualunque stato del procedimento che gli atti gli vengano comunicati in via telematica, dando preventiva comunicazione dei dati necessari. In caso di trasmissione di documenti in forma cartacea, la documentazione concernente dati relativi alle condizioni di salute dell'interessato è inserita in plico chiuso, da allegarsi alla nota di trasmissione.

6. Rimane salva la vigente disciplina in materia di ricorsi in sede amministrativa e giurisdizionale.

Art. 6 Misure cautelari

1. L'amministrazione può disporre la sospensione cautelare dal servizio del dipendente nelle seguenti ipotesi:
 - a) in presenza di evidenti comportamenti che fanno ragionevolmente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica, quando gli stessi generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza, prima che sia sottoposto alla visita di idoneità;
 - b) in presenza di condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio, quando le stesse generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza, prima che sia sottoposto alla visita di idoneità;
 - c) in caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo.
2. Nell'ipotesi di cui alle lettere a) e b) l'amministrazione può disporre la sospensione cautelare del dipendente sino alla data della visita e avvia senza indugio la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente.
3. Nell'ipotesi di cui alla lettera c), l'amministrazione può disporre la sospensione cautelare e provvede per un nuovo accertamento. In caso di rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla visita reiterato per due volte, a seguito del procedimento di cui all'articolo 55-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro con preavviso.
4. Salvo situazioni di urgenza da motivare esplicitamente, la sospensione è preceduta da comunicazione all'interessato, che, entro i successivi 5 giorni può presentare memorie e documenti che l'amministrazione ha l'obbligo di valutare. La sospensione è disposta con atto motivato e comunicata all'interessato.
5. L'efficacia della sospensione cessa immediatamente ove, all'esito dell'accertamento medico, non sia riscontrata alcuna inidoneità psicofisica in grado di costituire pericolo per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza.
6. In ogni caso la sospensione cautelare dal servizio ha una durata massima complessiva di 180 giorni, salvo rinnovo o proroga, in presenza di giustificati motivi.
7. Al dipendente sospeso in via cautelare dal servizio ai sensi del comma 1, lettere a) e b), è corrisposta un'indennità pari al trattamento retributivo spettante in caso di assenza per malattia in base alla legge e ai contratti collettivi. Al dipendente sospeso in via cautelare dal servizio ai sensi del comma 1, lettera c), è corrisposta un'indennità pari al trattamento previsto dai CCNL in caso di sospensione cautelare in corso di procedimento penale. Il periodo di sospensione è valutabile ai fini dell'anzianità di servizio. Nel caso in cui l'accertamento medico si concluda con un giudizio di piena idoneità, l'amministrazione provvede alla corresponsione delle somme decurtate ai sensi del primo periodo del presente comma, al ricorrere dell'ipotesi di cui al comma 1, lettere a) e b).

Art. 7 Trattamento giuridico ed economico

1. Nel caso di inidoneità permanente relativa allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza del dipendente, l'amministrazione pone in atto ogni tentativo di recupero al servizio nelle strutture organizzative di settore, anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento, valutando l'adeguatezza dell'assegnazione in riferimento all'esito dell'accertamento medico e ai titoli posseduti ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.
2. Nel caso di inidoneità a svolgere mansioni proprie del profilo di inquadramento o mansioni equivalenti, l'amministrazione può adibire il lavoratore a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o eventualmente a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.
3. Se non sono disponibili nella dotazione organica posti corrispondenti ad un profilo di professionalità adeguata in base alle risultanze dell'accertamento medico, l'amministrazione colloca il dipendente in soprannumero, rendendo indisponibili, sino a successivo riassorbimento, un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario.
4. Se il dipendente è adibito a mansioni inferiori, il medesimo ha diritto alla conservazione del trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all'area ed alla fascia economica di provenienza mediante la corresponsione di un assegno ad personam riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico.
5. Se l'inidoneità psicofisica relativa riguarda personale con incarico di funzione dirigenziale, l'amministrazione, previo contraddittorio con l'interessato, revoca l'incarico in essere e, in base alle risultanze dell'accertamento dell'organo medico competente, può:
 - a) conferire un incarico dirigenziale, tra quelli disponibili, diverso e compatibile con l'esito dell'accertamento medico, assicurando eventualmente un adeguato percorso di formazione; a tal fine l'amministrazione programma il conferimento degli incarichi dirigenziali, tenendo anche conto delle procedure di verifica di idoneità in corso;
 - b) nel caso di indisponibilità di posti di funzione dirigenziale, il dirigente con inidoneità permanente relativa è collocato a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, senza incarico.
6. Nel caso di conferimento a dirigente di incarico di valore economico inferiore, questi conserva il trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all'incarico di provenienza sino alla prevista scadenza mediante la corresponsione di un assegno ad personam riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico.

7. Se l'inidoneità psicofisica relativa riguarda un dipendente con incarico dirigenziale ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e l'inidoneità risulta incompatibile con lo svolgimento dell'incarico stesso, l'Amministrazione, previa revoca, dispone la restituzione al profilo professionale di inquadramento, ovvero il rientro presso le amministrazioni di appartenenza nella posizione lavorativa precedentemente ricoperta.

8. In ogni caso, se il congelamento dei posti di cui al comma 3 non è possibile a causa di carenza di disponibilità in organico, l'amministrazione avvia una procedura di consultazione di mobilità, anche temporanea, presso le amministrazioni aventi sede nell'ambito territoriale della provincia ai fini della ricollocazione del dipendente interessato. All'esito della procedura di consultazione, da concludersi entro 90 giorni dall'avvio, se non emergono disponibilità, si applica l'articolo 33 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Resta salva per il personale docente del comparto scuola e delle istituzioni di alta cultura la normativa di cui all'articolo 3, comma 127, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

10. Per la determinazione dei criteri di ricollocazione del dipendente ai sensi dei commi 2 e 5 l'amministrazione segue la procedura di informazione sindacale.

Art. 8 Risoluzione per inidoneità permanente

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica assoluta al servizio del dipendente di cui all'articolo 1 comma 1, l'amministrazione previa comunicazione all'interessato entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, risolve il rapporto di lavoro e corrisponde, se dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 9 Disposizioni finali

1. Le disposizioni oggetto del presente decreto di attuazione dell'articolo 55-octies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applicano in via automatica, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

2. Resta ferma la disciplina vigente in materia di trattamenti pensionistici per inabilità, ivi compresa quella recata dalla legge 8 agosto 1995, n. 335 e dal decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092.

3. Rimane salvo quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 461 del 2001 e successive modificazioni, nonché dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965 e del decreto legislativo n. 38 del 2000 in materia di infortuni sul lavoro. Rimane fermo, altresì, quanto disposto dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro.

4. Resta salva la disciplina di maggior favore per le situazioni in cui sia accertato lo stato di tossicodipendenza e di alcolismo cronico, nonché di gravi patologie in stato terminale del dipendente.

5. Resta salva la disciplina di maggior favore della legge n. 68 del 1999 per i lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

Art. 10 Clausola di invarianza finanziaria

1. Dall'attuazione del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche competenti provvedono agli adempimenti previsti dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

²⁰ Vedi nota precedente.

²¹ D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 ^{(1) (2)}.

Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 6 dicembre 2011, n. 284, S.O.

(2) Convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 22 dicembre 2011, n. 214.

Art. 6 Equo indennizzo e pensioni privilegiate

1. Ferma la tutela derivante dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, sono abrogati gli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. La disposizione di cui al primo periodo del presente comma non si applica nei confronti del personale appartenente al comparto sicurezza, difesa, vigili del fuoco e soccorso pubblico. La disposizione di cui al primo periodo del presente comma non si applica, inoltre, ai procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai procedimenti per i quali, alla predetta data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda, nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data. ⁽³⁵⁾

(35) Comma così modificato dalla legge di conversione 22 dicembre 2011, n. 214.

²² L. 8 agosto 1995, n. 335 ^{(1) (2)}.

Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 16 agosto 1995, n. 190, S.O.

(2) I termini per l'esercizio delle deleghe normative conferite al Governo dalla presente legge sono stati differiti al 30 aprile 1997 dall'art. 1, comma 1, L. 8 agosto 1996, n. 417.

Art. 1 (Principi generali; sistema di calcolo dei trattamenti pensionistici obbligatori e requisiti di accesso; regime dei

cumuli)

40. Per i trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo, sono riconosciuti i seguenti periodi di accredito figurativo:

a) per assenza dal lavoro per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di centosettanta giorni per ciascun figlio;

b) per assenza dal lavoro per assistenza a figli dal sesto anno di età, al coniuge e al genitore purché conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per la durata di 25 giorni complessivi l'anno nel limite massimo complessivo di ventiquattro mesi;

c) a prescindere dall'assenza o meno dal lavoro al momento del verificarsi dell'evento maternità, è riconosciuto alla lavoratrice un anticipo di età rispetto al requisito di accesso alla pensione di vecchiaia di cui al comma 19 pari a quattro mesi per ogni figlio e nel limite massimo di dodici mesi. In alternativa al detto anticipo la lavoratrice può optare per la determinazione del trattamento pensionistico con applicazione del moltiplicatore di cui all'allegata tabella A, relativo all'età di accesso al trattamento pensionistico, maggiorato di un anno in caso di uno o due figli, e maggiorato di due anni in caso di tre o più figli.

²³ **L. 13 agosto 1984, n. 476** ⁽¹⁾.

Norma in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 21 agosto 1984, n. 229.

2. Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione, in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste. In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo. Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, nè i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. I congedi straordinari e i connessi benefici in godimento alla data di entrata in vigore della presente disposizione sono mantenuti ⁽³⁾.

Le norme di cui al presente articolo si applicano anche al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva ⁽⁴⁾.

Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza ⁽⁵⁾.

(3) Comma così modificato prima dal comma 57 dell'art. 52, L. 28 dicembre 2001, n. 448, poi dal comma 3 dell'art. 19, L. 30 dicembre 2010, n. 240 e, infine, dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 5, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(4) Comma aggiunto dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 5, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(5) Vedi, anche, l'art. 1, D.L. 24 settembre 2002, n. 209, come modificato dalla relativa legge di conversione.

3. I consorzi di università per il dottorato di ricerca, di cui all'articolo 68, secondo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, possono essere costituiti con non più di cinque università e si attuano con atto convenzionale tra le stesse.

Le università sedi di dottorato di ricerca possono avvalersi dell'opera di singoli docenti appartenenti a sedi anche non consorziate.

4. Sono esenti dall'imposta locale sui redditi e da quella sul reddito delle persone fisiche le borse di studio di cui all'articolo 75 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, e gli assegni di studio corrisposti dallo Stato ai sensi della legge 14 febbraio 1963, n. 80, e successive modificazioni, dalle regioni a statuto ordinario, in dipendenza del trasferimento alle stesse della materia concernente l'assistenza scolastica nell'ambito universitario, nonché dalle regioni a statuto speciale e dalle province autonome di Trento e Bolzano allo stesso titolo.

È abrogato il quarto comma dell'articolo 34 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 601, come sostituito dall'articolo 4 della legge 3 novembre 1982, n. 835.

²⁴ **L. 30 novembre 1989, n. 398** ⁽¹⁾.

Norme in materia di borse di studio universitarie.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 14 dicembre 1989, n. 291.

1. Borse di studio universitarie.

1. Le università e gli istituti di istruzione universitaria conferiscono borse di studio per la frequenza dei corsi di perfezionamento e delle scuole di specializzazione previsti dallo statuto, per i corsi di dottorato di ricerca, per lo svolgimento di attività di ricerca dopo il dottorato e per i corsi di perfezionamento all'estero.

2. Borse di studio per la frequenza dei corsi di perfezionamento e delle scuole di specializzazione.

1. Le borse di studio per la frequenza dei corsi di perfezionamento e delle scuole di specializzazione, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 marzo 1982, n. 162, sono assegnate con decreto del rettore sulla base delle graduatorie di merito formate in occasione degli esami di ammissione.

3. Borse di studio per i corsi di dottorato di ricerca.

[1. Fino all'approvazione della nuova disciplina sul dottorato di ricerca, restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 75 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, per quanto concerne la concessione delle borse di studio per i corsi di dottorato di ricerca nell'ambito dell'apposito stanziamento di bilancio] ⁽²⁾.

(2) Articolo abrogato dall'art. 8, D.M. 30 aprile 1999, n. 224, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo alla data della sua entrata in vigore.

4. Borse di studio per attività di ricerca post-dottorato.

[1. Nell'ambito dei finanziamenti di cui all'articolo 7, le università possono conferire borse di studio ai laureati in possesso del titolo di dottore di ricerca conseguito in Italia o all'estero per lo svolgimento di attività di ricerca post-dottorato. Il conferimento avviene per programmi correlati alle esigenze delle attività di ricerca svolte nelle strutture dell'ateneo.

2. Le modalità di conferimento e conferma delle borse e i limiti di età per poterne usufruire sono stabiliti con decreto del rettore, previa deliberazione del senato accademico.

3. Le commissioni giudicatrici devono essere composte da professori straordinari, ordinari ed associati e presiedute da un professore ordinario. Di tali commissioni possono far parte i ricercatori confermati.

4. I borsisti di cui al presente articolo possono partecipare, previa autorizzazione, a progetti di ricerca, coerenti con i programmi di cui al comma 1, svolti anche all'estero presso enti di ricerca ed università.

5. Le borse di studio di cui al comma 1 hanno durata biennale, sono sottoposte a conferma allo scadere del primo anno e non sono rinnovabili] ⁽³⁾.

(3) Articolo abrogato dalla lettera b) del comma 11 dell'art. 29, L. 30 dicembre 2010, n. 240.

5. Borse di studio per il perfezionamento all'estero.

1. Il concorso per l'attribuzione delle borse di studio per la frequenza di corsi di perfezionamento all'estero si svolge presso le università separatamente per ciascuna delle quattordici aree disciplinari del Consiglio universitario nazionale ⁽⁴⁾.

2. Al concorso, per titoli ed esami, sono ammessi i laureati di età non superiore ai ventinove anni, che documentino un impegno formale di attività di perfezionamento presso istituzioni estere ed internazionali di livello universitario, con la relativa indicazione dei corsi e della durata ⁽⁵⁾.

3. Le modalità per lo svolgimento del concorso, per l'attribuzione e la conferma delle borse ed i criteri per l'accertamento della qualificazione delle istituzioni di cui al comma 2 sono stabilite con apposito regolamento da ciascuna università, nel rispetto del diritto dell'Unione europea e tenuto conto di quanto previsto dal comma 1, e sono emanate con apposito decreto del rettore ⁽⁶⁾.

4. Le commissioni giudicatrici devono essere composte da professori e ricercatori di ruolo, dei quali almeno uno con qualifica di professore ordinario, che le presiede ⁽⁷⁾.

(4) Comma così modificato dai nn. 1) e 2) della lettera a) del comma 1 dell'art. 1, L. 30 ottobre 2014, n. 161.

(5) Comma così modificato dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 1, L. 30 ottobre 2014, n. 161.

(6) Comma così modificato dalla lettera c) del comma 1 dell'art. 1, L. 30 ottobre 2014, n. 161.

(7) Comma così modificato dai nn. 1) e 2) della lettera d) del comma 1 dell'art. 1, L. 30 ottobre 2014, n. 161.

6. Norme comuni.

1. Le borse di studio di cui alla presente legge non possono essere cumulate con altre borse di studio a qualsiasi titolo conferite, tranne che con quelle concesse da istituzioni nazionali o straniere utili ad integrare, con soggiorni all'estero, l'attività di formazione o di ricerca dei borsisti.

2. Chi ha già usufruito di una borsa di studio non può usufruirne una seconda volta allo stesso titolo.

3. Alle borse di studio di cui alla presente legge si applica l'articolo 79, quarto comma, del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

4. Con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il Consiglio universitario nazionale, sono determinati la misura minima delle borse nonché i limiti e la natura del reddito personale complessivo per poterne usufruire.

5. I borsisti non possono essere impegnati in attività didattiche e sono tenuti ad assolvere gli impegni stabiliti nel decreto di concessione della borsa, pena la decadenza della stessa.

6. Per le borse di studio previste dalla presente legge si applicano le disposizioni in materia di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 4 della legge 13 agosto 1984, n. 476.

6-bis. Le somme corrisposte a titolo di borsa di studio per la frequenza dei corsi di perfezionamento e delle scuole di specializzazione, per i corsi di dottorato di ricerca, per lo svolgimento di attività di ricerca dopo il dottorato e per i corsi di perfezionamento all'estero, erogate dalla provincia autonoma di Bolzano, sono esenti dall'imposta sul reddito delle persone fisiche nei confronti dei percipienti ⁽⁸⁾.

7. Ai dipendenti pubblici che fruiscano delle borse di studio di cui alla presente legge è estesa la possibilità di chiedere il collocamento in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni, prevista per gli ammessi ai corsi di dottorato di ricerca dall'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476. Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

(8) Comma inserito dall'art. 1, comma 51, L. 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dal 1° gennaio 2016; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, comma 52 della medesima Legge n. 208/2015.

7. Finanziamento delle borse.

[1. Fino alla data di entrata in vigore della legge di attuazione dei principi di autonomia delle università, il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, sentito il Consiglio universitario nazionale, provvede a ripartire tra le università l'apposito stanziamento di bilancio, per la parte non destinata alle borse di studio per i corsi di dottorato di ricerca in relazione a quanto previsto dall'articolo 3] ⁽⁹⁾.

2. Le università possono integrare il fondo destinato alle borse di studio con finanziamenti sufficienti alla corresponsione delle borse per l'intera durata del corso, da iscrivere in bilancio, provenienti da donazioni o convenzioni con enti o privati.

[3. Il consiglio di amministrazione, in sede di approvazione del bilancio, ripartisce in distinti capitoli, su parere del senato accademico, i fondi da destinare annualmente alle diverse borse di studio di cui all'articolo 1] ⁽¹⁰⁾.

[4. Il senato accademico, tenuto conto dei fondi disponibili in bilancio per ciascuno degli interventi di cui al comma 3, determina il numero e l'ammontare delle borse di studio, sentiti gli organi collegiali delle strutture didattiche e scientifiche interessate] ⁽¹¹⁾.

[5. Le università devono comunque destinare una quota, non inferiore al 25 per cento dei fondi complessivamente destinati alle borse di studio, per le attività di perfezionamento all'estero] ⁽¹²⁾.

[6. Per il conferimento delle borse di studio per lo svolgimento di attività di ricerca postdottorato, anche all'estero, le università possono utilizzare, nei limiti del 10 per cento, le risorse finanziarie ad esse assegnate per il finanziamento della ricerca universitaria di cui all'articolo 65 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382] ⁽¹³⁾.

(9) Il presente articolo, ad eccezione del comma 2, è stato abrogato dall'art. 8, D.M. 30 aprile 1999, n. 224, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo alla data della sua entrata in vigore.

(10) Il presente articolo, ad eccezione del comma 2, è stato abrogato dall'art. 8, D.M. 30 aprile 1999, n. 224, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo alla data della sua entrata in vigore.

(11) Il presente articolo, ad eccezione del comma 2, è stato abrogato dall'art. 8, D.M. 30 aprile 1999, n. 224, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo alla data della sua entrata in vigore.

(12) Il presente articolo, ad eccezione del comma 2, è stato abrogato dall'art. 8, D.M. 30 aprile 1999, n. 224, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo alla data della sua entrata in vigore.

(13) Il presente articolo, ad eccezione del comma 2, è stato abrogato dall'art. 8, D.M. 30 aprile 1999, n. 224, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo alla data della sua entrata in vigore.

8. Norme finali e abrogativa.

1. Agli iscritti alle scuole di specializzazione che siano ammessi a frequentare un corso di dottorato di ricerca si applica la sospensione del corso degli studi sino alla cessazione della frequenza del corso di dottorato. L'iscrizione all'anno di corso spettante in base al precedente curriculum può avvenire anche in soprannumero rispetto ai posti previsti dallo statuto della scuola.

2. Le disposizioni della presente legge si applicano anche agli iscritti delle scuole di specializzazione delle facoltà di medicina e chirurgia fino alla data di entrata in vigore della legge di attuazione delle direttive comunitarie in materia di formazione a tempo pieno dei medici specialisti.

3. Sono abrogati gli articoli 75, [salvo quanto previsto dall'articolo 3 della presente legge] ⁽¹⁴⁾; 76, 77, 78, 79, commi primo, secondo e terzo; 80 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, nonché l'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 10 marzo 1982, n. 162, ed ogni altra norma incompatibile con le disposizioni della presente legge.

(14) Le parole tra parentesi quadre sono state abrogate dall'art. 8, D.M. 30 aprile 1999, n. 224, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo alla data della sua entrata in vigore.

²⁵ L. 28 dicembre 2001, n. 448 ⁽¹⁾.

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2002).

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 29 dicembre 2001, n. 301, S.O.

Art. 52. (Interventi vari)

57. All'articolo 2, primo comma, della legge 13 agosto 1984, n. 476, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo".

²⁶ **L. 8 marzo 2000, n. 53** ⁽¹⁾.

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 13 marzo 2000, n. 60.

4. Congedi per eventi e cause particolari.

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa ⁽⁸⁾.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria ⁽⁹⁾.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1 ⁽¹⁰⁾.

4-bis. [La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 del presente articolo entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo] ⁽¹¹⁾ ⁽¹²⁾.

(8) Vedi, anche, l'art. 71, comma 5, D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

(9) Per l'estensione della facoltà di riscatto di cui al presente comma vedi il comma 789 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296.

(10) In attuazione di quanto disposto dal presente articolo vedi il D.M. 21 luglio 2000, n. 278.

(11) Comma aggiunto dall'art. 80, comma 2, L. 23 dicembre 2000, n. 388 e poi abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(12) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 42 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

²⁷ **D.M. 21 luglio 2000, n. 278** ⁽¹⁾.

Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari ⁽²⁾.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 11 ottobre 2000, n. 238.

(2) Emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

1. Permessi retribuiti.

-
1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
 2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
 3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
 4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 3, comma 4. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
 5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

2. Congedi per gravi motivi familiari.

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

3. I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.

4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.

5. Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.

6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

7. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

3. Documentazione.

1. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.

2. Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

3. La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire del congedo di cui all'articolo 2 per i motivi di cui al comma 1, lettere b) e c), sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.

4. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione di cui al comma 1 del presente articolo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.

5. Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro-servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo di cui all'articolo 2, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo.

4. Disposizioni finali e entrata in vigore.

1. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dal presente regolamento.

2. In alternativa alle disposizioni del presente regolamento, per i permessi e i congedi previsti allo stesso titolo dalla contrattazione collettiva vigente si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli.

3. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

²⁸ D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 ⁽¹⁾.

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53⁽²⁾

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff 26 aprile 2001, n. 96, S.O.

(2) Per la modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti, vedi l'art. 1, comma 1, L. 24 febbraio 2006, n. 104.

²⁹ Vedi nota precedente.

³⁰ D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 ⁽¹⁾.

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53⁽²⁾

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff 26 aprile 2001, n. 96, S.O.

(2) Per la modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della maternità delle donne dirigenti, vedi l'art. 1, comma 1, L. 24 febbraio 2006, n. 104.

Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4) ⁽¹³⁾

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20; ⁽¹⁰⁾ ⁽¹¹⁾
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.

Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi ⁽¹⁴⁾.

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute. ⁽¹²⁾

(10) Lettera così modificata dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, a decorrere dal 28 maggio 2003, ai sensi di quanto disposto dall'art. 11, comma 1 del predetto D.Lgs. 115/2003.

(11) La Corte Costituzionale, con sentenza 4-7 aprile 2011, n. 116 (Gazz. Uff. 13 aprile 2011, n. 16 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della presente lettera, nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare.

(12) Comma aggiunto dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(13) Per l'estensione del divieto previsto dal presente articolo, vedi l'art. 1, D.M. 12 luglio 2007.

(14) Lettera così sostituita dall' art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

Art. 28. Congedo di paternità (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66. ⁽³⁴⁾

1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. ⁽³⁴⁾

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente. ⁽³⁵⁾

(34) Comma inserito dall' art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

(35) Comma così sostituito dall' art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

³¹ **Art. 32.** Congedo parentale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete: ⁽⁴¹⁾

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo. ⁽³⁸⁾

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico. ⁽⁴²⁾

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria. ⁽³⁹⁾

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva. ⁽⁴⁰⁾

(38) Comma inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013. In precedenza, il presente comma era stato inserito dall'art. 3, comma 1, lett. a), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216, non convertito in legge, come indicato dall' art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012 che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto D.L. 216/2012.

(39) Comma modificato dall'art. 1, comma 339, lett. b), L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013 e, successivamente, così sostituito dall' art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale ultima disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

In precedenza, il presente comma era stato modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216, non convertito in legge, come indicato dall' art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012 che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto D.L. 216/2012.

(40) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 339, lett. c), L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013. In precedenza, la medesima modifica era stata prevista dall'art. 3, comma 1, lett. c), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216, non convertito in legge, come indicato dall' art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012 che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto D.L. 216/2012.

(41) Alinea così modificato dall' art. 7, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

(42) Comma inserito dall' art. 7, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

³² **Art. 47.** Congedo per la malattia del figlio (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010, secondo le modalità stabilite con decreto di cui al successivo comma 3-bis, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. ⁽⁶⁸⁾

3-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30 giugno 2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, sono adottate, in conformità alle regole tecniche previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le disposizioni necessarie per l'attuazione di quanto disposto al comma 3, comprese la definizione del modello di certificazione e le relative specifiche.⁽⁶⁹⁾

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

(68) Comma così sostituito dall'art. 7, comma 3, lett. a), D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221, che ha sostituito l'originario comma 3 con gli attuali commi 3 e 3-bis.

(69) Comma inserito dall'art. 7, comma 3, lett. a), D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221, che ha sostituito l'originario comma 3 con gli attuali commi 3 e 3-bis.

³³ **rt. 32.** Congedo parentale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:⁽⁴¹⁾

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.⁽³⁸⁾

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.⁽⁴²⁾

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.⁽³⁹⁾

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.⁽⁴⁰⁾

(38) Comma inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013. In precedenza, il presente comma era stato inserito dall'art. 3, comma 1, lett. a), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216, non convertito in legge, come indicato dall'art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012 che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto D.L. 216/2012.

(39) Comma modificato dall'art. 1, comma 339, lett. b), L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013 e, successivamente, così sostituito dall'art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale ultima disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015. In precedenza, il presente comma era stato modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216, non convertito in legge, come indicato dall'art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012 che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti

adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto D.L. 216/2012.

(40) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 339, lett. c), L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013. In precedenza, la medesima modifica era stata prevista dall'art. 3, comma 1, lett. c), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216, non convertito in legge, come indicato dall' art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012 che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto D.L. 216/2012.

(41) Alinea così modificato dall' art. 7, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

(42) Comma inserito dall' art. 7, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

³⁴ Vedi nota precedente.

³⁵ **L. 20 maggio 2016, n. 76** ⁽¹⁾.

Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 21 maggio 2016, n. 118.

³⁶ **L. 20 maggio 1970, n. 300** ⁽¹⁾.

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 27 maggio 1970, n. 131.

Art. 10 (Lavoratori studenti) ⁽¹⁶⁾

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario durante i riposi settimanali. ⁽¹⁸⁾

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma. ⁽¹⁷⁾

(16) Vedi l'art. 5, L. 8 marzo 2000, n. 53, sui congedi per la formazione. Vedi anche gli artt. 8, 17 e 18 della medesima legge.

(17) A norma dell' art. 13, L. 21 dicembre 1978, n. 845, la facoltà di differire il servizio militare di leva e le agevolazioni previste per i lavoratori studenti sono estese a tutti coloro che frequentano i corsi di formazione professionale.

(18) Vedi, anche, l' art. 6, comma 7, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

³⁷ **L. 8 marzo 2000, n. 53** ⁽¹⁾.

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 13 marzo 2000, n. 60.

5. Congedi per la formazione.

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per «congedo per la formazione» si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di

differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

³⁸ Vedi nota precedente.

³⁹ L. 20 maggio 2016, n. 76 ⁽¹⁾.

Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 21 maggio 2016, n. 118.

Art. 1.

1. La presente legge istituisce l'unione civile tra persone dello stesso sesso quale specifica formazione sociale ai sensi degli articoli 2 e 3 della Costituzione e reca la disciplina delle convivenze di fatto.
2. Due persone maggiorenni dello stesso sesso costituiscono un'unione civile mediante dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile ed alla presenza di due testimoni.
3. L'ufficiale di stato civile provvede alla registrazione degli atti di unione civile tra persone dello stesso sesso nell'archivio dello stato civile.
4. Sono cause impeditive per la costituzione dell'unione civile tra persone dello stesso sesso:
 - a) la sussistenza, per una delle parti, di un vincolo matrimoniale o di un'unione civile tra persone dello stesso sesso;
 - b) l'interdizione di una delle parti per infermità di mente; se l'istanza d'interdizione è soltanto promossa, il pubblico ministero può chiedere che si sospenda la costituzione dell'unione civile; in tal caso il procedimento non può aver luogo finché la sentenza che ha pronunciato sull'istanza non sia passata in giudicato;
 - c) la sussistenza tra le parti dei rapporti di cui all'articolo 87, primo comma, del codice civile; non possono altresì contrarre unione civile tra persone dello stesso sesso lo zio e il nipote e la zia e la nipote; si applicano le disposizioni di cui al medesimo articolo 87;
 - d) la condanna definitiva di un contraente per omicidio consumato o tentato nei confronti di chi sia coniugato o unito civilmente con l'altra parte; se è stato disposto soltanto rinvio a giudizio ovvero sentenza di condanna di primo o secondo grado ovvero una misura cautelare la costituzione dell'unione civile tra persone dello stesso sesso è sospesa sino a quando non è pronunciata sentenza di proscioglimento.
5. La sussistenza di una delle cause impeditive di cui al comma 4 comporta la nullità dell'unione civile tra persone dello stesso sesso. All'unione civile tra persone dello stesso sesso si applicano gli articoli 65 e 68, nonché le disposizioni di cui agli articoli 119, 120, 123, 125, 126, 127, 128, 129 e 129-bis del codice civile.
6. L'unione civile costituita in violazione di una delle cause impeditive di cui al comma 4, ovvero in violazione dell'articolo 68 del codice civile, può essere impugnata da ciascuna delle parti dell'unione civile, dagli ascendenti prossimi, dal pubblico ministero e da tutti coloro che abbiano per impugnarla un interesse legittimo e attuale. L'unione civile costituita da una parte durante l'assenza dell'altra non può essere impugnata finché dura l'assenza.
7. L'unione civile può essere impugnata dalla parte il cui consenso è stato estorto con violenza o determinato da timore di eccezionale gravità determinato da cause esterne alla parte stessa. Può essere altresì impugnata dalla parte il cui consenso è stato dato per effetto di errore sull'identità della persona o di errore essenziale su qualità personali dell'altra parte. L'azione non può essere proposta se vi è stata coabitazione per un anno dopo che è cessata la violenza o le cause che hanno determinato il timore ovvero sia stato scoperto l'errore. L'errore sulle qualità personali è essenziale qualora, tenute presenti le condizioni dell'altra parte, si accerti che la stessa non avrebbe prestato il suo consenso se le avesse esattamente conosciute e purché l'errore riguardi:
 - a) l'esistenza di una malattia fisica o psichica, tale da impedire lo svolgimento della vita comune;
 - b) le circostanze di cui all'articolo 122, terzo comma, numeri 2), 3) e 4), del codice civile.
8. La parte può in qualunque tempo impugnare il matrimonio o l'unione civile dell'altra parte. Se si oppone la nullità della prima unione civile, tale questione deve essere preventivamente giudicata.
9. L'unione civile tra persone dello stesso sesso è certificata dal relativo documento attestante la costituzione dell'unione, che deve contenere i dati anagrafici delle parti, l'indicazione del loro regime patrimoniale e della loro residenza, oltre ai dati anagrafici e alla residenza dei testimoni.
10. Mediante dichiarazione all'ufficiale di stato civile le parti possono stabilire di assumere, per la durata dell'unione civile tra persone dello stesso sesso, un cognome comune scegliendolo tra i loro cognomi. La parte può anteporre o posporre al cognome comune il proprio cognome, se diverso, facendone dichiarazione all'ufficiale di stato civile.
11. Con la costituzione dell'unione civile tra persone dello stesso sesso le parti acquistano gli stessi diritti e assumono i medesimi doveri; dall'unione civile deriva l'obbligo reciproco all'assistenza morale e materiale e alla coabitazione. Entrambe le parti sono tenute, ciascuna in relazione alle proprie sostanze e alla propria capacità di lavoro professionale e casalingo, a contribuire ai bisogni comuni.
12. Le parti concordano tra loro l'indirizzo della vita familiare e fissano la residenza comune; a ciascuna delle parti spetta il potere di attuare l'indirizzo concordato.

-
13. Il regime patrimoniale dell'unione civile tra persone dello stesso sesso, in mancanza di diversa convenzione patrimoniale, è costituito dalla comunione dei beni. In materia di forma, modifica, simulazione e capacità per la stipula delle convenzioni patrimoniali si applicano gli articoli 162, 163, 164 e 166 del codice civile. Le parti non possono derogare né ai diritti né ai doveri previsti dalla legge per effetto dell'unione civile. Si applicano le disposizioni di cui alle sezioni II, III, IV, V e VI del capo VI del titolo VI del libro primo del codice civile.
14. Quando la condotta della parte dell'unione civile è causa di grave pregiudizio all'integrità fisica o morale ovvero alla libertà dell'altra parte, il giudice, su istanza di parte, può adottare con decreto uno o più dei provvedimenti di cui all'articolo 342-ter del codice civile.
15. Nella scelta dell'amministratore di sostegno il giudice tutelare preferisce, ove possibile, la parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso. L'interdizione o l'inabilitazione possono essere promosse anche dalla parte dell'unione civile, la quale può presentare istanza di revoca quando ne cessa la causa.
16. La violenza è causa di annullamento del contratto anche quando il male minacciato riguarda la persona o i beni dell'altra parte dell'unione civile costituita dal contraente o da un discendente o ascendente di lui.
17. In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 del codice civile devono corrisponderci anche alla parte dell'unione civile.
18. La prescrizione rimane sospesa tra le parti dell'unione civile.
19. All'unione civile tra persone dello stesso sesso si applicano le disposizioni di cui al titolo XIII del libro primo del codice civile, nonché gli articoli 116, primo comma, 146, 2647, 2653, primo comma, numero 4), e 2659 del codice civile.
20. Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso. La disposizione di cui al periodo precedente non si applica alle norme del codice civile non richiamate espressamente nella presente legge, nonché alle disposizioni di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184. Resta fermo quanto previsto e consentito in materia di adozione dalle norme vigenti.
21. Alle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso si applicano le disposizioni previste dal capo III e dal capo X del titolo I, dal titolo II e dal capo II e dal capo V-bis del titolo IV del libro secondo del codice civile.
22. La morte o la dichiarazione di morte presunta di una delle parti dell'unione civile ne determina lo scioglimento.
23. L'unione civile si scioglie altresì nei casi previsti dall'articolo 3, numero 2), lettere a), c), d) ed e), della legge 1° dicembre 1970, n. 898.
24. L'unione civile si scioglie, inoltre, quando le parti hanno manifestato anche disgiuntamente la volontà di scioglimento dinanzi all'ufficiale dello stato civile. In tale caso la domanda di scioglimento dell'unione civile è proposta decorsi tre mesi dalla data della manifestazione di volontà di scioglimento dell'unione.
25. Si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 4, 5, primo comma, e dal quinto all'undicesimo comma, 8, 9, 9-bis, 10, 12-bis, 12-ter, 12-quater, 12-quinquies e 12-sexies della legge 1° dicembre 1970, n. 898, nonché le disposizioni di cui al Titolo II del libro quarto del codice di procedura civile ed agli articoli 6 e 12 del decreto-legge 12 settembre 2014, n. 132, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 novembre 2014, n. 162.
26. La sentenza di rettificazione di attribuzione di sesso determina lo scioglimento dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.
27. Alla rettificazione anagrafica di sesso, ove i coniugi abbiano manifestato la volontà di non sciogliere il matrimonio o di non cessarne gli effetti civili, consegue l'automatica instaurazione dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.
28. Fatte salve le disposizioni di cui alla presente legge, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi in materia di unione civile tra persone dello stesso sesso nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:
- a) adeguamento alle previsioni della presente legge delle disposizioni dell'ordinamento dello stato civile in materia di iscrizioni, trascrizioni e annotazioni;⁽³⁾
 - b) modifica e riordino delle norme in materia di diritto internazionale privato, prevedendo l'applicazione della disciplina dell'unione civile tra persone dello stesso sesso regolata dalle leggi italiane alle coppie formate da persone dello stesso sesso che abbiano contratto all'estero matrimonio, unione civile o altro istituto analogo;⁽⁴⁾
 - c) modificazioni ed integrazioni normative per il necessario coordinamento con la presente legge delle disposizioni contenute nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti e nei decreti⁽⁵⁾.
29. I decreti legislativi di cui al comma 28 sono adottati su proposta del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'interno, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale.
30. Ciascuno schema di decreto legislativo di cui al comma 28, a seguito della deliberazione del Consiglio dei ministri, è trasmesso alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica perché su di esso siano espressi, entro sessanta giorni dalla trasmissione, i pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia. Decorso tale termine il decreto può essere comunque adottato, anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto dal comma 28, quest'ultimo termine è prorogato

di tre mesi. Il Governo, qualora non intenda conformarsi ai pareri parlamentari, trasmette nuovamente i testi alle Camere con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, corredate dei necessari elementi integrativi di informazione e motivazione. I pareri definitivi delle Commissioni competenti per materia sono espressi entro il termine di dieci giorni dalla data della nuova trasmissione. Decorso tale termine, i decreti possono essere comunque adottati.

31. Entro due anni dalla data di entrata in vigore di ciascun decreto legislativo adottato ai sensi del comma 28, il Governo può adottare disposizioni integrative e correttive del decreto medesimo, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al citato comma 28, con la procedura prevista nei commi 29 e 30.

32. All'articolo 86 del codice civile, dopo le parole: «da un matrimonio» sono inserite le seguenti: «o da un'unione civile tra persone dello stesso sesso».

33. All'articolo 124 del codice civile, dopo le parole: «impugnare il matrimonio» sono inserite le seguenti: «o l'unione civile tra persone dello stesso sesso».

34. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'interno, da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le disposizioni transitorie necessarie per la tenuta dei registri nell'archivio dello stato civile nelle more dell'entrata in vigore dei decreti legislativi adottati ai sensi del comma 28, lettera a).⁽²⁾

35. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 34 acquistano efficacia a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge.

36. Ai fini delle disposizioni di cui ai commi da 37 a 67 si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile.

37. Ferma restando la sussistenza dei presupposti di cui al comma 36, per l'accertamento della stabile convivenza si fa riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'articolo 4 e alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 13 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223.

38. I conviventi di fatto hanno gli stessi diritti spettanti al coniuge nei casi previsti dall'ordinamento penitenziario.

39. In caso di malattia o di ricovero, i conviventi di fatto hanno diritto reciproco di visita, di assistenza nonché di accesso alle informazioni personali, secondo le regole di organizzazione delle strutture ospedaliere o di assistenza pubbliche, private o convenzionate, previste per i coniugi e i familiari.

40. Ciascun convivente di fatto può designare l'altro quale suo rappresentante con poteri pieni o limitati:

a) in caso di malattia che comporta incapacità di intendere e di volere, per le decisioni in materia di salute;

b) in caso di morte, per quanto riguarda la donazione di organi, le modalità di trattamento del corpo e le celebrazioni funerarie.

41. La designazione di cui al comma 40 è effettuata in forma scritta e autografa oppure, in caso di impossibilità di redigerla, alla presenza di un testimone.

42. Salvo quanto previsto dall'articolo 337-sexies del codice civile, in caso di morte del proprietario della casa di comune residenza il convivente di fatto superstite ha diritto di continuare ad abitare nella stessa per due anni o per un periodo pari alla convivenza se superiore a due anni e comunque non oltre i cinque anni. Ove nella stessa coabitino figli minori o figli disabili del convivente superstite, il medesimo ha diritto di continuare ad abitare nella casa di comune residenza per un periodo non inferiore a tre anni.

43. Il diritto di cui al comma 42 viene meno nel caso in cui il convivente superstite cessi di abitare stabilmente nella casa di comune residenza o in caso di matrimonio, di unione civile o di nuova convivenza di fatto.

44. Nei casi di morte del conduttore o di suo recesso dal contratto di locazione della casa di comune residenza, il convivente di fatto ha facoltà di succedergli nel contratto.

45. Nel caso in cui l'appartenenza ad un nucleo familiare costituisca titolo o causa di preferenza nelle graduatorie per l'assegnazione di alloggi di edilizia popolare, di tale titolo o causa di preferenza possono godere, a parità di condizioni, i conviventi di fatto.

46. Nella sezione VI del capo VI del titolo VI del libro primo del codice civile, dopo l'articolo 230-bis è aggiunto il seguente:

«Art. 230-ter (Diritti del convivente). - Al convivente di fatto che presti stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente spetta una partecipazione agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, commisurata al lavoro prestato. Il diritto di partecipazione non spetta qualora tra i conviventi esista un rapporto di società o di lavoro subordinato».

47. All'articolo 712, secondo comma, del codice di procedura civile, dopo le parole: «del coniuge» sono inserite le seguenti: «o del convivente di fatto».

48. Il convivente di fatto può essere nominato tutore, curatore o amministratore di sostegno, qualora l'altra parte sia dichiarata interdetta o inabilitata ai sensi delle norme vigenti ovvero ricorrano i presupposti di cui all'articolo 404 del codice civile.

49. In caso di decesso del convivente di fatto, derivante da fatto illecito di un terzo, nell'individuazione del danno risarcibile alla parte superstite si applicano i medesimi criteri individuati per il risarcimento del danno al coniuge superstite.

-
50. I conviventi di fatto possono disciplinare i rapporti patrimoniali relativi alla loro vita in comune con la sottoscrizione di un contratto di convivenza.
51. Il contratto di cui al comma 50, le sue modifiche e la sua risoluzione sono redatti in forma scritta, a pena di nullità, con atto pubblico o scrittura privata con sottoscrizione autenticata da un notaio o da un avvocato che ne attestano la conformità alle norme imperative e all'ordine pubblico.
52. Ai fini dell'opponibilità ai terzi, il professionista che ha ricevuto l'atto in forma pubblica o che ne ha autenticato la sottoscrizione ai sensi del comma 51 deve provvedere entro i successivi dieci giorni a trasmetterne copia al comune di residenza dei conviventi per l'iscrizione all'anagrafe ai sensi degli articoli 5 e 7 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223.
53. Il contratto di cui al comma 50 reca l'indicazione dell'indirizzo indicato da ciascuna parte al quale sono effettuate le comunicazioni inerenti al contratto medesimo. Il contratto può contenere:
- a) l'indicazione della residenza;
 - b) le modalità di contribuzione alle necessità della vita in comune, in relazione alle sostanze di ciascuno e alla capacità di lavoro professionale o casalingo;
 - c) il regime patrimoniale della comunione dei beni, di cui alla sezione III del capo VI del titolo VI del libro primo del codice civile.
54. Il regime patrimoniale scelto nel contratto di convivenza può essere modificato in qualunque momento nel corso della convivenza con le modalità di cui al comma 51.
55. Il trattamento dei dati personali contenuti nelle certificazioni anagrafiche deve avvenire conformemente alla normativa prevista dal codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, garantendo il rispetto della dignità degli appartenenti al contratto di convivenza. I dati personali contenuti nelle certificazioni anagrafiche non possono costituire elemento di discriminazione a carico delle parti del contratto di convivenza.
56. Il contratto di convivenza non può essere sottoposto a termine o condizione. Nel caso in cui le parti inseriscano termini o condizioni, questi si hanno per non apposti.
57. Il contratto di convivenza è affetto da nullità insanabile che può essere fatta valere da chiunque vi abbia interesse se concluso:
- a) in presenza di un vincolo matrimoniale, di un'unione civile o di un altro contratto di convivenza;
 - b) in violazione del comma 36;
 - c) da persona minore di età;
 - d) da persona interdetta giudizialmente;
 - e) in caso di condanna per il delitto di cui all'articolo 88 del codice civile.
58. Gli effetti del contratto di convivenza restano sospesi in pendenza del procedimento di interdizione giudiziale o nel caso di rinvio a giudizio o di misura cautelare disposti per il delitto di cui all'articolo 88 del codice civile, fino a quando non sia pronunciata sentenza di proscioglimento.
59. Il contratto di convivenza si risolve per:
- a) accordo delle parti;
 - b) recesso unilaterale;
 - c) matrimonio o unione civile tra i conviventi o tra un convivente ed altra persona;
 - d) morte di uno dei contraenti.
60. La risoluzione del contratto di convivenza per accordo delle parti o per recesso unilaterale deve essere redatta nelle forme di cui al comma 51. Qualora il contratto di convivenza preveda, a norma del comma 53, lettera c), il regime patrimoniale della comunione dei beni, la sua risoluzione determina lo scioglimento della comunione medesima e si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla sezione III del capo VI del titolo VI del libro primo del codice civile. Resta in ogni caso ferma la competenza del notaio per gli atti di trasferimento di diritti reali immobiliari comunque discendenti dal contratto di convivenza.
61. Nel caso di recesso unilaterale da un contratto di convivenza il professionista che riceve o che autentica l'atto è tenuto, oltre che agli adempimenti di cui al comma 52, a notificarne copia all'altro contraente all'indirizzo risultante dal contratto. Nel caso in cui la casa familiare sia nella disponibilità esclusiva del recedente, la dichiarazione di recesso, a pena di nullità, deve contenere il termine, non inferiore a novanta giorni, concesso al convivente per lasciare l'abitazione.
62. Nel caso di cui alla lettera c) del comma 59, il contraente che ha contratto matrimonio o unione civile deve notificare all'altro contraente, nonché al professionista che ha ricevuto o autenticato il contratto di convivenza, l'estratto di matrimonio o di unione civile.
63. Nel caso di cui alla lettera d) del comma 59, il contraente superstite o gli eredi del contraente deceduto devono notificare al professionista che ha ricevuto o autenticato il contratto di convivenza l'estratto dell'atto di morte affinché provveda ad annotare a margine del contratto di convivenza l'avvenuta risoluzione del contratto e a notificarlo all'anagrafe del comune di residenza.
64. Dopo l'articolo 30 della legge 31 maggio 1995, n. 218, è inserito il seguente:

«Art. 30-bis (Contratti di convivenza). - 1. Ai contratti di convivenza si applica la legge nazionale comune dei contraenti. Ai contraenti di diversa cittadinanza si applica la legge del luogo in cui la convivenza è prevalentemente localizzata. 2. Sono fatte salve le norme nazionali, europee ed internazionali che regolano il caso di cittadinanza plurima».

65. In caso di cessazione della convivenza di fatto, il giudice stabilisce il diritto del convivente di ricevere dall'altro convivente e gli alimenti qualora versi in stato di bisogno e non sia in grado di provvedere al proprio mantenimento. In tali casi, gli alimenti sono assegnati per un periodo proporzionale alla durata della convivenza e nella misura determinata ai sensi dell'articolo 438, secondo comma, del codice civile. Ai fini della determinazione dell'ordine degli obbligati ai sensi dell'articolo 433 del codice civile, l'obbligo alimentare del convivente di cui al presente comma è adempiuto con precedenza sui fratelli e sorelle.

66. Agli oneri derivanti dall'attuazione dei commi da 1 a 35 del presente articolo, valutati complessivamente in 3,7 milioni di euro per l'anno 2016, in 6,7 milioni di euro per l'anno 2017, in 8 milioni di euro per l'anno 2018, in 9,8 milioni di euro per l'anno 2019, in 11,7 milioni di euro per l'anno 2020, in 13,7 milioni di euro per l'anno 2021, in 15,8 milioni di euro per l'anno 2022, in 17,9 milioni di euro per l'anno 2023, in 20,3 milioni di euro per l'anno 2024 e in 22,7 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, si provvede:

a) quanto a 3,7 milioni di euro per l'anno 2016, a 1,3 milioni di euro per l'anno 2018, a 3,1 milioni di euro per l'anno 2019, a 5 milioni di euro per l'anno 2020, a 7 milioni di euro per l'anno 2021, a 9,1 milioni di euro per l'anno 2022, a 11,2 milioni di euro per l'anno 2023, a 13,6 milioni di euro per l'anno 2024 e a 16 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, mediante riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307;

b) quanto a 6,7 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2017, mediante corrispondente riduzione delle proiezioni, per gli anni 2017 e 2018, dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2016-2018, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2016, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

67. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei dati comunicati dall'INPS, provvede al monitoraggio degli oneri di natura previdenziale ed assistenziale di cui ai commi da 11 a 20 del presente articolo e riferisce in merito al Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso si verificano o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di cui al comma 66, il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, provvede, con proprio decreto, alla riduzione, nella misura necessaria alla copertura finanziaria del maggior onere risultante dall'attività di monitoraggio, delle dotazioni finanziarie di parte corrente aventi la natura di spese rimodulabili, ai sensi dell'articolo 21, comma 5, lettera b), della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

68. Il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce senza ritardo alle Camere con apposita relazione in merito alle cause degli scostamenti e all'adozione delle misure di cui al comma 67.

69. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

(2) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il D.P.C.M. 23 luglio 2016, n. 144.

(3) In attuazione di quanto disposto dalla presente lettera vedi il D.Lgs. 19 gennaio 2017, n. 5.

(4) In attuazione di quanto disposto dalla presente lettera vedi il D.Lgs. 19 gennaio 2017, n. 7.

(5) In attuazione di quanto disposto dalla presente lettera vedi il D.Lgs. 19 gennaio 2017, n. 5 e il D.Lgs. 19 gennaio 2017, n. 6.

⁴⁰ D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ⁽¹⁾ ⁽²⁾.

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 24 giugno 2015, n. 144, S.O.

(2) A norma di quanto disposto dall' art. 36, comma 2-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, aggiunto dall' art. 9, comma 1, lett. c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, i rinvii operati dal presente provvedimento ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.

Capo III - Lavoro a tempo determinato

Art. 19. Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria

legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Art. 20. Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 21. Proroghe e rinnovi

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Art. 22. Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 23. Numero complessivo di contratti a tempo determinato ⁽⁸⁾

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo

indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;⁽⁷⁾
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

(7) Lettera così modificata dall' art. 1, comma 1, D.Lgs. 7 dicembre 2017, n. 202.

(8) In deroga a quanto disposto dal presente articolo vedi l' art. 16-quater, comma 1, D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2015, n. 125.

Art. 24. Diritti di precedenza

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Art. 25. Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Art. 26. Formazione

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 27. Criteri di computo

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 28. Decadenza e tutele

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

Art. 29. Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;

b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;

b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;

c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;

d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240. ⁽⁹⁾

3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

⁽⁹⁾ Vedi, anche, l' art. 1, comma 228-ter, L. 28 dicembre 2015, n. 208, inserito dall' art. 17, comma 1, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160.

⁴¹ **4. Congedi per eventi e cause particolari.**

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa ⁽⁸⁾.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il

lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria ⁽⁹⁾.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1 ⁽¹⁰⁾.

4-bis. [La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 del presente articolo entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo] ⁽¹¹⁾ ⁽¹²⁾.

(8) Vedi, anche, l'art. 71, comma 5, D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

(9) Per l'estensione della facoltà di riscatto di cui al presente comma vedi il comma 789 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296.

(10) In attuazione di quanto disposto dal presente articolo vedi il D.M. 21 luglio 2000, n. 278.

(11) Comma aggiunto dall'art. 80, comma 2, L. 23 dicembre 2000, n. 388 e poi abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(12) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 42 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

5. Congedi per la formazione.

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per «congedo per la formazione» si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

⁴² **Art. 16.** Divieto di adibire al lavoro le donne (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4) ⁽¹³⁾

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

-
- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
 - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20; ^{(10) (11)}
 - d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.

Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi ⁽¹⁴⁾.

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute. ⁽¹²⁾

(10) Lettera così modificata dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, a decorrere dal 28 maggio 2003, ai sensi di quanto disposto dall'art. 11, comma 1 del predetto D.Lgs. 115/2003.

(11) La Corte Costituzionale, con sentenza 4-7 aprile 2011, n. 116 (Gazz. Uff. 13 aprile 2011, n. 16 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della presente lettera, nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare.

(12) Comma aggiunto dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

(13) Per l'estensione del divieto previsto dal presente articolo, vedi l'art. 1, D.M. 12 luglio 2007.

(14) Lettera così sostituita dall' art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

Art. 16-bis Rinvio e sospensione del congedo di maternità ⁽¹⁵⁾

1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

(15) Articolo inserito dall' art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

Art. 17. Estensione del divieto (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10) ⁽²⁰⁾

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12. ⁽¹⁶⁾

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice. ⁽¹⁷⁾

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima. ⁽¹⁸⁾

5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi. ⁽¹⁹⁾

(16) Comma modificato dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115, a decorrere dal 28 maggio 2003, ai sensi di quanto disposto dall'art. 11, comma 1 del predetto D.Lgs. 115/2003 e, successivamente, così sostituito dall'art. 15,

comma 1, lett. a), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 aprile 2012, n. 35, a decorrere dal 1° aprile 2012.

(17) Comma così modificato dall'art. 15, comma 1, lett. b), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 aprile 2012, n. 35, a decorrere dal 1° aprile 2012.

(18) Comma così modificato dall'art. 15, comma 1, lett. c), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 aprile 2012, n. 35, a decorrere dal 1° aprile 2012.

(19) Comma così modificato dall'art. 15, comma 1, lett. d), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 aprile 2012, n. 35, a decorrere dal 1° aprile 2012.

(20) Per l'applicazione delle disposizioni, di cui al presente articolo, vedi il D.M. 12 luglio 2007.

Art. 32. Congedo parentale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete: ⁽⁴¹⁾

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo. ⁽³⁸⁾

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico. ⁽⁴²⁾

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria. ⁽³⁹⁾

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva. ⁽⁴⁰⁾

(38) Comma inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013. In precedenza, il presente comma era stato inserito dall'art. 3, comma 1, lett. a), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216, non convertito in legge, come indicato dall'art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012 che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto D.L. 216/2012.

(39) Comma modificato dall'art. 1, comma 339, lett. b), L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013 e, successivamente, così sostituito dall'art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale ultima disposizione vedi l'art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

In precedenza, il presente comma era stato modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216, non convertito in legge, come indicato dall'art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012 che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto D.L. 216/2012.

(40) Comma aggiunto dall'art. 1, comma 339, lett. c), L. 24 dicembre 2012, n. 228, a decorrere dal 1° gennaio 2013. In precedenza, la medesima modifica era stata prevista dall'art. 3, comma 1, lett. c), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216, non convertito in legge, come indicato dall'art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012 che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto D.L. 216/2012.

(41) Alinea così modificato dall' art. 7, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

(42) Comma inserito dall' art. 7, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

Art. 47. Congedo per la malattia del figlio (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010, secondo le modalità stabilite con decreto di cui al successivo comma 3-bis, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta. ⁽⁶⁸⁾

3-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30 giugno 2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, sono adottate, in conformità alle regole tecniche previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le disposizioni necessarie per l'attuazione di quanto disposto al comma 3, comprese la definizione del modello di certificazione e le relative specifiche. ⁽⁶⁹⁾

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

(68) Comma così sostituito dall'art. 7, comma 3, lett. a), D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221, che ha sostituito l'originario comma 3 con gli attuali commi 3 e 3-bis.

(69) Comma inserito dall'art. 7, comma 3, lett. a), D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221, che ha sostituito l'originario comma 3 con gli attuali commi 3 e 3-bis.

⁴³ **Art. 19.** Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

⁴⁴ **Art. 21.** Proroghe e rinnovi

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di

trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

⁴⁵ Art. 20. Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

⁴⁶ D.L. 12 settembre 1983, n. 463 ⁽¹⁾.

Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini ⁽²⁾.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 12 settembre 1983, n. 250 e convertito in legge, con modificazioni, con l'articolo unico, L. 11 novembre 1983, n. 638 (Gazz. Uff. 11 novembre 1983, n. 310). L'ultimo comma del citato articolo unico ha inoltre disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati ed hanno efficacia i rapporti giuridici derivanti dall'applicazione dei decreti-legge 10 gennaio 1983, numeri 1 e 2, degli artt. 3 e 4, comma 3, del D.L. 10 gennaio 1983, n. 3 e dei decreti-legge 11 marzo 1983, n. 59, 11 maggio 1983, n. 176, 4 luglio 1983, n. 314, e 11 luglio 1983, n. 317, nonché quelli instaurati anteriormente al 20 agosto 1983 per l'assunzione a carico del Servizio sanitario nazionale delle prescrizioni di galenici magistrali.

(2) Si avverte che i numeri tra parentesi quadre, che precedono i singoli commi, indicano la numerazione degli stessi quale risulta dalle leggi di conversione, mentre quelli fuori parentesi indicano la originaria numerazione nel testo del decreto-legge.

5. [1] 1. Ai lavoratori pubblici e privati, con contratto a tempo determinato, i trattamenti economici e le indennità economiche di malattia sono corrisposti per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermi restando i limiti massimi di durata previsti dalle vigenti disposizioni.

[2] 2. Non possono essere corrisposti trattamenti economici e indennità economiche per malattia per periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

[3] 3. Nel caso in cui il lavoratore a tempo determinato nei dodici mesi immediatamente precedenti non possa far valere periodi lavorativi superiori a trenta giorni, il trattamento economico e l'indennità di malattia sono concessi per un periodo massimo di trenta giorni nell'anno solare. In tal caso l'indennità economica di malattia è corrisposta, previa comunicazione del datore di lavoro, direttamente dall'Istituto nazionale per la previdenza sociale.

[4] 4. Il periodo di malattia di cui al precedente comma si computa ai fini del limite massimo delle giornate indennizzabili.

[5] 5. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità economica di malattia per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze. Le indennità relative ad un maggior numero di giornate indennizzabili sono corrisposte al lavoratore direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

[6] 6. I lavoratori agricoli a tempo determinato iscritti o aventi diritto alla iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del D.L. 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, nella L. 11 marzo 1970, n. 83, hanno

diritto, a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate, per ciascun anno alle prestazioni di cui ai commi precedenti per un numero di giornate corrispondente a quello risultante dalla anzidetta iscrizione nell'anno precedente. In ogni caso il periodo indennizzabile non può eccedere i limiti di durata massima prevista in materia.

[7] 7. Le disposizioni dei commi precedenti non si applicano ai marittimi assistiti ai sensi del R.D.L. 23 settembre 1937, n. 1918, convertito, con modificazioni, nella legge 24 aprile 1938, n. 831. Le disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo non si applicano ai lavoratori dello spettacolo assistiti ai sensi del D.Lgs.C.P.S. 16 luglio 1947, n. 708, e successive modificazioni ed integrazioni.

[8] 8. Ai fini del presente articolo i periodi di godimento del trattamento di cassa integrazione guadagni e di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio sono assimilati ai periodi di lavoro.

[9] 9. Ai fini dei controlli sullo stato di salute dei lavoratori, il Ministro della sanità, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, formula gli schemi-tipo di convenzione di cui all'articolo 8-bis, D.L. 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, nella L. 27 giugno 1981, n. 331, nei casi in cui gli schemi suddetti non siano stati elaborati di intesa fra l'Istituto nazionale della previdenza sociale e le regioni entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto ⁽⁴⁷⁾.

[10] 10. Entro i trenta giorni successivi alla data di pubblicazione degli schemi di cui al comma che precede le unità sanitarie locali adottano le convenzioni di cui al comma che precede e predispongono un servizio idoneo ad assicurare entro lo stesso giorno della richiesta, anche se domenicale o festivo, in fasce orarie di reperibilità, il controllo dello stato di malattia dei lavoratori dipendenti per tale causa assentatisi dal lavoro e accertamenti preliminari al controllo stesso anche mediante personale non medico, nonché un servizio per visite collegiali presso poliambulatori pubblici per accertamenti specifici.

[11] 11. L'omissione degli adempimenti di cui al comma che precede nel termine fissato comporta l'immediata nomina di un commissario ad acta da parte del competente organo regionale.

[12] 12. Per l'effettuazione delle visite mediche di controllo dei lavoratori l'Istituto nazionale della previdenza sociale, sentiti gli ordini dei medici, istituisce presso le proprie sedi liste speciali formate da medici, a rapporto di impiego con pubbliche amministrazioni e da medici liberi professionisti, ai quali possono fare ricorso gli istituti previdenziali o i datori di lavoro ⁽⁴⁸⁾.

[13] 12-bis. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, per gli accertamenti sanitari connessi alla sua attività istituzionale, è autorizzato a stipulare apposite convenzioni con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro ⁽⁴⁹⁾.

[14] 13. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentiti la Federazione nazionale degli ordini dei medici e il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, sono stabilite le modalità per la disciplina e l'attuazione dei controlli secondo i criteri di cui al comma 10 del presente articolo ed i compensi spettanti ai medici. Con il medesimo decreto sono stabilite le esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati ⁽⁵⁰⁾.

[15] 14. Qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo ^{(51) (52) (53)}.

(47) Comma così modificato dalla legge di conversione 11 novembre 1983, n. 638.

(48) Vedi, anche, il D.M. 15 luglio 1986 e il comma 10-bis dell'art. 4, D.L. 31 agosto 2013, n. 101, nel testo integrato dalla legge di conversione 30 ottobre 2013, n. 125.

(49) Comma aggiunto dalla legge di conversione 11 novembre 1983, n. 638.

(50) Comma così modificato dal comma 1 dell'art. 25, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 43 dello stesso D.Lgs. n. 151/2015. In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il D.M. 15 luglio 1986 e il D.M. 11 gennaio 2016.

(51) La Corte costituzionale, con sentenza 14-26 gennaio 1988, n. 78 (Gazz. Uff. 3 febbraio 1988, n. 5 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità del presente comma nella parte in cui non prevede una seconda visita medica di controllo prima della decadenza dal diritto a qualsiasi trattamento economico di malattia nella misura della metà per l'ulteriore periodo successivo ai primi dieci giorni.

(52) Comma così sostituito dalla legge di conversione 11 novembre 1983, n. 638.

(53) Le disposizioni di cui al presente articolo, per quanto riguarda il lavoro in agricoltura, sono ora contenute nell'articolo 63 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

47 Art. 2126 Codice civile

1. La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall' illiceità dell'oggetto o della causa.

2. Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.

⁴⁸ D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 ⁽¹⁾ ⁽²⁾.

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 24 giugno 2015, n. 144, S.O.

(2) A norma di quanto disposto dall' art. 36, comma 2-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, aggiunto dall' art. 9, comma 1, lett. c), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, i rinvii operati dal presente provvedimento ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.

Capo IV

Somministrazione di lavoro

Art. 30. Definizione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 31. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 32. Divieti

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 33. Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

Art. 34. Disciplina dei rapporti di lavoro

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.
3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.
4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

Art. 35. Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.
5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.
6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.
7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 36. Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.
2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 37. Norme previdenziali

1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.

4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

Art. 38. Somministrazione irregolare

1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.

4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 39. Decadenza e tutele

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 40. Sanzioni

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

⁴⁹ **Art. 7 (Sanzioni disciplinari)** ⁽¹⁴⁾

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano ⁽⁸⁾.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa ⁽⁸⁾ ⁽⁹⁾ ⁽¹⁰⁾.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ⁽⁸⁾ ⁽⁹⁾ ⁽¹⁰⁾.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa ⁽¹¹⁾.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio. ⁽¹³⁾

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio ⁽¹²⁾. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

(8) La Corte costituzionale, con sentenza 29-30 novembre 1982, n. 204 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dei primi tre commi del presente articolo, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

(9) La Corte costituzionale, con sentenza 18-25 luglio 1989, n. 427 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del secondo e terzo comma del presente articolo, nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.

(10) La Corte costituzionale, con sentenza 18-26 maggio 1995, n. 193, ha dichiarato inammissibile la questione di legittimità costituzionale del presente comma, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

(11) La Corte costituzionale, con sentenza 29-30 novembre 1982, n. 204, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente comma, sollevata in riferimento agli artt. 2, 3 e 24 della Costituzione.

(12) La Corte costituzionale, con sentenza 29-30 novembre 1982, n. 204, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale del presente comma, sollevata in riferimento agli artt. 3 e 24 della Costituzione.

(13) Per i termini entro cui il direttore dell'U.P.L.M.O. deve provvedere alla costituzione del Collegio di conciliazione ed arbitrato, vedi ILD.M. 12 gennaio 1995, n. 227 (Procedimenti di competenza degli Uffici del lavoro e della massima occupazione, n. 21).

(14) Vedi, anche, l' art. 4, comma 1, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

⁵⁰ **L. 23 dicembre 1996, n. 662** ⁽⁴⁾.

Misure di razionalizzazione della finanza pubblica.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 28 dicembre 1996, n. 303, S.O.

1. 59. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Una quota pari al 70 per cento dei predetti risparmi è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio ⁽³⁷⁾ ⁽³⁸⁾.

(37) Comma così modificato dall'art. 73, D.L. 25 giugno 2008, n. 112. Vedi, anche, l'art. 39, comma 27, L. 27 dicembre 1997, n. 449 e l'art. 35, L. 8 maggio 1998, n. 146.

(38) La Corte costituzionale, con sentenza 10-18 maggio 1999, n. 171 (Gazz. Uff. 26 maggio 1999, n. 21, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, commi 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64 e 65, sollevata dalla Regione Veneto in riferimento agli artt. 39, 97, 115, 117, 118, 119 e 123 della Costituzione ed agli artt. 48 e 51 dello statuto regionale, nonché, dalla Regione Lombardia, limitatamente ai commi 57, 58 e 59, in riferimento agli artt. 97, 117, 118, 119 della Costituzione, e dichiara inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 65, sollevata dalla Regione Veneto in riferimento all'art. 3 della Costituzione; ha dichiarato, ancora, non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, comma 154, sollevata dalla Regione Lombardia in riferimento all'art. 119 della Costituzione e dichiara inammissibile la medesima questione di legittimità costituzionale sollevata dalla stessa Regione in riferimento agli artt. 3 e 53 della Costituzione; ha dichiarato, infine, non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 2, commi 205 e 206, nonché, dell'art. 3, comma 214, sollevate dalla Regione Lombardia in riferimento, rispettivamente, all'art. 118 ed agli artt. 97 e 119 della Costituzione.

⁵¹ **Art. 8. Trasformazione del rapporto**

1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa

degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

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

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

6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

⁵² **Vedi nota precedente.**

⁵³ **Art. 6.** Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

8. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

⁵⁴ Vedi nota precedente.

⁵⁵ Vedi nota precedente.

⁵⁶ L. 7 agosto 1990, n. 241 ⁽¹⁾.

Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 18 agosto 1990, n. 192.

⁵⁷ L. 7 agosto 1990, n. 241 ⁽¹⁾.

Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 18 agosto 1990, n. 192.

⁵⁸ D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 ⁽¹⁾ ⁽³⁾.

Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni. ⁽²⁾

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 5 aprile 2013, n. 80.

(2) Titolo così sostituito dall' art. 1, comma 1, D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97. Precedentemente il titolo era il seguente: « Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni. ».

(3) Vedi, anche, il Protocollo 15 luglio 2014 e la Determinazione 17 giugno 2015, n. 8/2015.

⁵⁹ D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 ⁽¹⁾.

Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa (Testo A) ⁽²⁾

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 20 febbraio 2001, n. 42, S.O.

(2) Il presente testo unico raccoglie le disposizioni legislative e regolamentari contenute nel D.Lgs. 28 dicembre 2000, n. 443 e nel D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 444. Tali disposizioni sono contrassegnate nel testo, rispettivamente, con le lettere «L» e «R».

⁶⁰ D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 ⁽¹⁾.

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

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 4 giugno 2013, n. 129.

Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, nè sollecita, per sè o per altri, regali o altre utilità.

2. Il dipendente non accetta, per sè o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sè o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, nè da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non accetta, per sè o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.

6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

⁶¹ D.P.R. 16 gennaio 2002, n. 18 ⁽¹⁾.

Regolamento recante disposizioni per garantire l'autonomia tecnica del personale delle Agenzie fiscali, a norma dell'art. 71, comma 2, del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300 ⁽²⁾.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 27 febbraio 2002, n. 49.

(2) Titolo così corretto con Comunicato 19 marzo 2002 (Gazz. Uff. 19 marzo 2002, n. 66).

⁶² **D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116 ⁽¹⁾.**

Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 28 giugno 2016, n. 149.

Per Articolo 55-quater Dlgs 165/2001 vedi sommario.

⁶³ **Art. 6** (Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoro sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

⁶⁴ **Art. 1** (Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

⁶⁵ **Art. 16** Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

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

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

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

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

⁶⁶ **Codice penale**

Art. 316.

Peculato mediante profitto dell'errore altrui.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

⁶⁷ L. 27 marzo 2001, n. 97 ⁽¹⁾.

Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 5 aprile 2001, n. 80.

3. Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio.

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza ⁽³⁾.

2. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.

3. Salvo che il dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'amministrazione, sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.

4. Nei casi previsti nel comma 3, in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, l'amministrazione di appartenenza può non dare corso al rientro.

5. ... ⁽⁴⁾.

(3) Comma così modificato dal comma 83 dell'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190.

(4) Aggiunge il comma 1-bis all'art. 133 delle norme di attuazione del codice di procedura penale, approvate con D.Lgs. 28 luglio 1989, n. 271.

⁶⁸ Codice penale

Art. 316.

Peculato mediante profitto dell'errore altrui.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

⁶⁹ D.Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235 ⁽¹⁾.

Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 4 gennaio 2013, n. 3.

⁷⁰ L. 27 marzo 2001, n. 97 ⁽¹⁾.

Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 5 aprile 2001, n. 80.

3. Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio.

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di

un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza⁽³⁾.

2. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.

3. Salvo che il dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'amministrazione, sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.

4. Nei casi previsti nel comma 3, in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, l'amministrazione di appartenenza può non dare corso al rientro.

5. ...⁽⁴⁾.

(3) Comma così modificato dal comma 83 dell'art. 1, L. 6 novembre 2012, n. 190.

(4) Aggiunge il comma 1-bis all' art. 133 delle norme di attuazione del codice di procedura penale, approvate con D.Lgs. 28 luglio 1989, n. 271.

4. Sospensione a seguito di condanna non definitiva.

1. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio⁽⁵⁾.

2. La sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato^{(6) (7)}.

(5) La Corte costituzionale, con sentenza 22 aprile-3 maggio 2002, n. 145 (Gazz. Uff. 8 maggio 2002, n. 18, serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 4, comma 1, sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 24, 27, 35, 36 e 97 della Costituzione. La stessa Corte, con successiva sentenza 04 - 08 luglio 2010, n. 294 (Gazz. Uff. 13 ottobre 2010, n. 41, 1ª Serie speciale), ha dichiarato inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 4, comma 1, sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 24, 35, 36 e 97 della Costituzione.

(6) La Corte costituzionale, con sentenza 22 aprile-3 maggio 2002, n. 145 (Gazz. Uff. 8 maggio 2002, n. 18 - Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma, nei sensi di cui in motivazione, nella parte in cui dispone che la sospensione perde efficacia decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato.

(7) La Corte costituzionale, con ordinanza 10-28 febbraio 2003, n. 60 (Gazz. Uff. 5 marzo 2003, n. 9, 1ª Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'art. 4 sollevata in riferimento agli artt. 3, 4, 24, 25, 35, 36 e 97 della Costituzione.

⁷¹ Art. 2122. Indennità in caso di morte.

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e se vivevano a carico del prestatore di lavoro ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

⁷² Vedi nota precedente.

⁷³ Vedi nota precedente.

⁷⁴ **L. 23-12-2014 n. 190**

Testo in vigore fino al 31 dicembre 2017:

12. Il comma 1-bis dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al *decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917*, è sostituito dal seguente:

«1-bis. Qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi del comma 1, compete un credito rapportato al periodo di lavoro nell'anno, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari a:

1) 960 euro, se il reddito complessivo non è superiore a 24.000 euro;

2) 960 euro, se il reddito complessivo è superiore a 24.000 euro ma non a 26.000 euro. Il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro».

Nuovo testo in vigore dal 1° gennaio 2018 come modificato dalla legge di bilancio n. 205 del 27 dicembre 2017:

1-bis. Qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di cui agli *articoli 49*, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e *50*, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi del comma 1, compete un credito rapportato al periodo di lavoro nell'anno, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari a:

- 1) 960 euro, se il reddito complessivo non è superiore a 24.600 euro;
- 2) 960 euro, se il reddito complessivo è superiore a 24.600 euro ma non a 26.600 euro. Il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.600 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro. ^{(80) (85)}

(80) Comma inserito dall'*art. 1, comma 1, D.L. 24 aprile 2014, n. 66*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 23 giugno 2014, n. 89*; a norma dell'*art. 1, comma 3, D.L. 66/2014*, tale disposizione si applica per il solo periodo di imposta 2014. Per le condizioni di applicabilità, vedi i commi da 2 a 5 del medesimo *art. 1, D.L. 66/2014*. Successivamente, il presente comma è stato sostituito dall'*art. 1, comma 12, L. 23 dicembre 2014, n. 190*, a decorrere dal 1° gennaio 2015, e così modificato dall' *art. 1, comma 132, L. 27 dicembre 2017, n. 205*, a decorrere dal 1° gennaio 2018.

(85) Vedi, anche, l'*art. 1, commi 13, 15, 27 e 129, L. 23 dicembre 2014, n. 190*.

⁷⁵ **ART. 43.** (*Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività*). ^{(161) (163) (166)}

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.

2. Le iniziative di cui al comma 1 devono essere dirette al perseguimento di interessi pubblici, devono escludere forme di conflitto di interesse tra l'attività pubblica e quella privata e devono comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti. Si considerano iniziative di cui al comma 1, nel rispetto dei requisiti di cui al primo periodo del presente comma, anche quelle finalizzate a favorire l'assorbimento delle emissioni di anidride carbonica (CO₂) dall'atmosfera tramite l'incremento e la valorizzazione del patrimonio arboreo delle aree urbane, nonché eventualmente anche quelle dei comuni finalizzate alla creazione e alla manutenzione di una rete di aree naturali ricadenti nel loro territorio, anche nel rispetto delle disposizioni del regolamento di cui al *decreto del Presidente della Repubblica 8 settembre 1997, n. 357*. Nei casi di cui al secondo periodo, il comune può inserire il nome, la ditta, il logo o il marchio dello sponsor all'interno dei documenti recanti comunicazioni istituzionali. La tipologia e le caratteristiche di tali documenti sono definite, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, con decreto del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, di concerto con il Ministro dell'interno, sentita la Conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, e successive modificazioni. Fermi restando quanto previsto dalla normativa generale in materia di sponsorizzazioni nonché i vincoli per la tutela dei parchi e giardini storici e le altre misure di tutela delle aree verdi urbane, lo sfruttamento di aree verdi pubbliche da parte dello sponsor ai fini pubblicitari o commerciali, anche se concesso in esclusiva, deve aver luogo con modalità tali da non compromettere, in ogni caso, la possibilità di ordinaria fruizione delle stesse da parte del pubblico. Per le sole amministrazioni dello Stato una quota dei risparmi così ottenuti, pari al 5 per cento, è destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti al centro di responsabilità che ha operato il risparmio; una quota pari al 65 per cento resta nelle disponibilità di bilancio della amministrazione. Tali quote sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate, per le predette finalità, con decreti del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La rimanente somma costituisce economia di bilancio. La presente disposizione non si applica nei casi in cui le sponsorizzazioni e gli accordi di collaborazione sono diretti a finanziare interventi, servizi o attività non inseriti nei programmi di spesa ordinari. Continuano, inoltre, ad applicarsi le particolari disposizioni in tema di sponsorizzazioni ed accordi con i privati relative alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, nonché ogni altra disposizione speciale in materia. ⁽¹⁶⁰⁾

3. Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio. Le disposizioni attuative del presente comma, che non si applica alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, sono definite ai sensi dell'*articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400*.⁽¹⁶²⁾

4. Con uno o più regolamenti, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si provvede ai sensi dell'*articolo 17*,

comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con regolamenti emanati dal Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sulla base di criteri generali deliberati dal Consiglio dei ministri⁽¹⁶⁴⁾; i regolamenti sono emanati entro novanta giorni da tale deliberazione. Per tali amministrazioni gli introiti sono versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, in misura non superiore al 30 per cento, alla corrispondente unità previsionale di base del bilancio per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione.^{(158) (165)}

5. A decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2 per cento. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0,50 per cento della quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima amministrazione.⁽¹⁵⁹⁾

6. Per il Ministero della difesa, le disposizioni di cui al comma 5 non si applicano alle spese di cui alle unità previsionali di base "ammodernamento e rinnovamento" (funzionamento), nonché alle spese, specificamente afferenti alle infrastrutture multinazionali NATO, di cui alla unità previsionale di base "accordi ed organismi internazionali" (interventi), di pertinenza del centro di responsabilità "Bilancio e affari finanziari".

7. Per le Amministrazioni di cui all'articolo 2, commi 4 e 5, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le risorse di cui ai commi 2, 4 e 5 destinate all'incentivazione della produttività ed alla retribuzione di risultato sono altresì destinate, nelle misure e con le modalità determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri interessati, in analogia alle ripartizioni operate per il personale del "comparto Ministeri", ad incrementare le somme accantonate per dare attuazione alle procedure di cui al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, ed all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334.

(158) Comma così modificato dall'art. 45, comma 12, L. 23 dicembre 1998, n. 448, a decorrere dal 1° gennaio 1999.

(159) Comma così modificato dall'art. 3, comma 5, L. 16 giugno 1998, n. 191.

(160) Comma così modificato dall'art. 5, comma 1, L. 14 gennaio 2013, n. 10.

(161) Il presente articolo era stato abrogato dall'art. 6, L. 31 marzo 2000, n. 78, a decorrere dalla data di entrata in vigore dei regolamenti di cui al comma 4 dello stesso art. 6; l'abrogazione non è più contenuta nella nuova formulazione del suddetto articolo 6, come modificato dall'art. 4, L. 29 marzo 2001, n. 86.

(162) La Corte costituzionale, con ordinanza 13-18 novembre 2000, n. 507 (Gazz. Uff. 22 novembre 2000, n. 48, serie speciale), ha dichiarato tra l'altro: a) non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 32, commi 2, 4 e 5; 34, comma 1; 37; 39, comma 19; 41, comma 1; 43, comma 3; 44, comma 4; 47, comma 1; 48, comma 1, sollevate in riferimento agli artt. 3, 5, 81, 117, 118 e 119 Cost.; b) non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 48, comma 4, sollevata in riferimento agli artt. 117, 118 e 119 della Cost.; c) non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 17, comma 10, primo periodo; 17, comma 22; 17, comma 29; 18; 32, comma 15; 41, comma 3; 55, comma 14, sollevate in riferimento agli artt. 3, 5, 117, 118 e 119 della Cost.; d) inammissibili le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 32, commi 2, 4, 5; 34, comma 1; 37; 39, comma 19; 47, comma 1; 48, comma 1, sollevate in riferimento agli artt. 2, 32, 97, 128 della Cost.; e) inammissibili le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 17, comma 29, e 32, comma 15, sollevate in riferimento agli artt. 2, 32 e 97 della Cost.; f) inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 48, comma 4, sollevata in riferimento all'art. 97 della Cost.

(163) Per i contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni stipulati da enti pubblici, vedi l'art. 119, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

(164) Per i criteri generali concernenti l'adozione dei regolamenti di individuazione delle prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali, da sottoporre a contributo, vedi la Direttiva 20 dicembre 1999.

(165) In attuazione di quanto disposto dal presente comma, vedi il D.M. 30 luglio 2013, n. 123. Vedi, anche, il comma 6-bis dell'art. 16, D.L. 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 giugno 2014, n. 89.

(166) In deroga a quanto disposto dal presente articolo vedi l'art. 1, comma 315, L. 27 dicembre 2017, n. 205.

⁷⁶ Art. 16 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e

il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'*articolo 12* e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'*articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

⁷⁷ **L. 9 marzo 1989, n. 88** ⁽¹⁾.

Ristrutturazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro ⁽²⁾ ⁽³⁾.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 13 marzo 1989, n. 60, S.O.

(2) Il *D.P.R. 27 novembre 1992* (Gazz. Uff. 16 aprile 1993, n. 88) ha disposto che ai componenti dei comitati previsti dalla *L. 9 marzo 1989, n. 88* è attribuito un compenso fisso mensile lordo pari a lire 250.000.

(3) Vedi, anche, il comma 8 dell'*art. 7, D.L. 31 maggio 2010, n. 78* e l'*art. 1, comma 515, L. 28 dicembre 2015, n. 208*.

18. Progetti speciali.

1. In relazione ad impegni derivanti dall'attuazione di disposizioni legislative sull'erogazione delle prestazioni e sulla riscossione ed accreditamento dei contributi ovvero per particolari esigenze organizzative connesse a tali settori, l'Istituto elabora progetti a termine finalizzati a tali scopi da realizzare anche attraverso la selezione ed assunzione di personale, su base regionale, mediante contratti di formazione e lavoro e contratti a termine.

2. Con la contrattazione articolata di ente sono stabiliti i criteri per la corresponsione, al personale e ai dirigenti che partecipano alla elaborazione e realizzazione dei progetti di cui al comma 1, di compensi incentivanti la produttività.

3. Al finanziamento di quanto previsto dai commi precedenti si provvede, mediante una quota non superiore allo 0,10 per cento delle entrate indicate nel bilancio di previsione dell'Istituto.

3-bis. I progetti di cui al comma 1 dovranno in particolare essere finalizzati alla realizzazione di programmi per la lotta e il recupero delle omissioni ed evasioni contributive, sulla base di specifiche, in termini finanziari, che verranno sottoposte all'esame del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Il comitato esecutivo dell'Istituto definirà la quota dello stanziamento fissato ai sensi del comma 3 da destinare al finanziamento di incentivi connessi alla realizzazione dei predetti programmi. Tale quota non può essere comunque inferiore al 50 per cento della somma destinata a compensi incentivanti. Il pagamento dei compensi di cui al presente comma è disposto previa valutazione e verifica dei risultati conseguiti, che dovranno essere comunicati al Ministro del lavoro e della previdenza sociale ⁽¹⁴⁾ ⁽¹⁵⁾.

(14) Comma aggiunto dall'*art. 3, D.L. 29 marzo 1991, n. 103*.

(15) Per la disapplicazione delle norme contenute nel presente articolo, vedi il comma 2 dell'*art. 67, D.L. 25 giugno 2008, n. 112*. Vedi, anche, il comma 110 dell'*art. 1, L. 24 dicembre 2012, n. 228*.

⁷⁸ **Enti Pubblici non economici - CCNL ad integrazione del CCNL del 16-2-1999**

Art. 27: Benefici di natura assistenziale e sociale

1. Gli Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti:

a) sussidi;

b) borse di studio,

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti;

e) interventi derivanti dall'applicazione dell'*art. 46 del CCNL 6 luglio 1995*, assicurando anche la permanenza degli enti interessati ai processi descritti nell'*art. 1, comma 4, del CCNL 16/02/99*;

f) mutui edilizi.

2. L'onere complessivo a carico del bilancio degli Enti per la concessione dei benefici previsti dal punto a) al punto e) del comma 1 non può superare un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

⁷⁹ **L. 18 dicembre 1973, n. 836** ⁽¹⁾.

Trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali ⁽²⁾.

(1) Pubblicata nel Suppl. ord. alla Gazz. Uff. 29 dicembre 1973, n. 333.

(2) Vedi, anche, il *D.P.R. 16 gennaio 1978, n. 513*, la *L. 26 luglio 1978, n. 417* e gli *articoli 6 e 46, D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254* e l'*art. 6, D.P.R. 16 marzo 1999, n. 255*.

D.P.R. 16 gennaio 1978, n. 513 ⁽¹⁾.

Trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti civili dello Stato.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 6 settembre 1978, n. 249.

L. 26 luglio 1978, n. 417 ⁽¹⁾.

Adeguamento del trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali.

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 7 agosto 1978, n. 219.

⁸⁰ **Art. 18. Rimborso delle spese di patrocinio legale** ⁽⁶¹⁾

1. Le spese legali relative a giudizi per responsabilità civile, penale e amministrativa, promossi nei confronti di dipendenti di amministrazioni statali in conseguenza di fatti ed atti connessi con l'espletamento del servizio o con l'assolvimento di obblighi istituzionali e conclusi con sentenza o provvedimento che escluda la loro responsabilità, sono rimborsate dalle amministrazioni di appartenenza nei limiti riconosciuti congrui dall'Avvocatura dello Stato. Le amministrazioni interessate, sentita l'Avvocatura dello Stato, possono concedere anticipazioni del rimborso, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità. ⁽⁶⁰⁾

2. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, valutato in lire 2 miliardi per l'anno 1997 e in lire 3 miliardi annui a decorrere dal 1998, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1997-1999, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno finanziario 1997, all'uopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del tesoro.

⁽⁶⁰⁾ L'*art. 10-bis, comma 10, D.L. 30 settembre 2005, n. 203*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 2 dicembre 2005, n. 248*, come modificato dall'*art. 17, comma 30-quinquies, D.L. 1° luglio 2009, n. 78*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 3 agosto 2009, n. 102*, ha interpretato il presente comma nel senso che il giudice contabile, in caso di proscioglimento nel merito, e con la sentenza che definisce il giudizio, ai sensi e con le modalità di cui all'articolo 91 del codice di procedura civile, non può disporre la compensazione delle spese del giudizio e liquida l'ammontare degli onorari e diritti spettanti alla difesa del prosciolto, fermo restando il parere di congruità dell'Avvocatura dello Stato da esprimere sulle richieste di rimborso avanzate all'amministrazione di appartenenza.

In precedenza, l'*art. 10-bis, comma 10, D.L. 30 settembre 2005, n. 203*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 2 dicembre 2005, n. 248* aveva interpretato il presente comma, nel senso che il giudice contabile, in caso di proscioglimento nel merito, e con la sentenza che definisce il giudizio, ai sensi e con le modalità di cui all'articolo 91 del codice di procedura civile, liquida l'ammontare degli onorari e diritti spettanti alla difesa del prosciolto, fermo restando il parere di congruità dell'Avvocatura dello Stato da esprimere sulle richieste di rimborso avanzate all'amministrazione di appartenenza.

⁽⁶¹⁾ Per le modalità di anticipazione del rimborso di spese legali, vedi l'*art. 3-bis, comma 1, D.L. 31 marzo 2005, n. 45*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 31 maggio 2005, n. 89*. Vedi, anche, gli *articoli 17 e 35, D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170*, l'*art. 17, D.P.R. 11 settembre 2007, n. 171*, gli *artt. 21 e 44, comma 1 D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51* e l'*art. 20, D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52*.

⁸¹ **D.L. 6 luglio 2012, n. 95** ^{(1) (2)}.

Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario. ⁽³⁾

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 6 luglio 2012, n. 156, S.O.

(2) Convertito in legge, con modificazioni, dall'*art. 1, comma 1, L. 7 agosto 2012, n. 135*.

(3) Titolo così modificato dalla *legge di conversione 7 agosto 2012, n. 135*. Precedentemente il titolo era il seguente: «Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini».

Art. 5 Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni

7. A decorrere dal 1° ottobre 2012 il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'*articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196*, nonché le autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) non può superare il valore nominale di 7,00 euro. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dal 1° ottobre 2012. I contratti stipulati dalle amministrazioni di cui al primo periodo per l'approvvigionamento dei buoni pasto attribuiti al personale sono adeguati alla presente disposizione, anche eventualmente prorogandone la durata e fermo restando l'importo contrattuale complessivo previsto. A decorrere dalla medesima data è fatto obbligo alle università statali di riconoscere il buono pasto esclusivamente al personale

contrattualizzato. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

8. Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'[articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196](#), nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie.

⁸² **D.L. 31 maggio 2010, n. 78** ^{(1) (2)}.

Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 31 maggio 2010, n. 125, S.O.

(2) Convertito in legge, con modificazioni, dall'[art. 1, comma 1, L. 30 luglio 2010, n. 122](#).

Art. 7 Soppressione ed incorporazione di enti ed organismi pubblici; riduzione dei contributi a favore di enti

1. Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente decreto-legge, al fine di assicurare la piena integrazione delle funzioni assicurative e di ricerca connesse alla materia della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro e il coordinamento stabile delle attività previste dall'[articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81](#), ottimizzando le risorse ed evitando duplicazioni di attività, l'IPSEMA e l'ISPESL sono soppressi e le relative funzioni sono attribuite all'INAIL, sottoposto alla vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della salute; l'INAIL succede in tutti i rapporti attivi e passivi.

5. Le dotazioni organiche dell'INPS e dell'INAIL sono incrementate di un numero pari alle unità di personale di ruolo trasferite in servizio presso gli enti soppressi. In attesa della definizione dei comparti di contrattazione in applicazione dell'[articolo 40, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), come modificato dal [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), al personale transitato dall'ISPESL continua ad applicarsi il trattamento giuridico ed economico previsto dalla contrattazione collettiva del comparto ricerca e dell'area VII. Nell'ambito del nuovo comparto di contrattazione di riferimento per gli enti pubblici non economici da definire in applicazione del menzionato [articolo 40, comma 2](#), può essere prevista un'apposita sezione contrattuale per le professionalità impiegate in attività di ricerca scientifica e tecnologica. Per i restanti rapporti di lavoro, l'INPS e l'INAIL subentrano nella titolarità dei relativi rapporti.

D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218 ⁽¹⁾.

Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 25 novembre 2016, n. 276.

Articolo 19 Disposizioni transitorie e finali

1. Entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, gli Enti adeguano i propri statuti ed i propri regolamenti alle disposizioni in esso contenute.

2. In caso di mancato rispetto del termine di cui al comma 1, il Ministero vigilante assegna all'ente pubblico di ricerca un termine di tre mesi per adottare le modifiche statutarie; decorso inutilmente tale termine, il Ministro vigilante costituisce, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una commissione composta da tre membri, compreso il presidente, in possesso di adeguata professionalità, con il compito di attuare le necessarie modifiche statutarie.

3. Gli organi di governo e di controllo degli Enti rimangono in carica fino alla scadenza naturale del loro mandato.

4. Gli articoli 2, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 e 17 si applicano all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni su Lavoro e le malattie professionali - INAIL limitatamente al personale e alle funzioni di ricerca trasferite ai sensi dell'[articolo 7, commi 1, 4, e 5 del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#) nonché all'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro - ANPAL, limitatamente al personale ed alle funzioni di ricerca trasferite ai sensi dell'[articolo 4, comma 9, del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 150](#).

5. Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca promuove e sostiene l'incremento qualitativo dell'attività scientifica degli Enti vigilati, nonché il finanziamento premiale dei Piani triennali di attività e di specifici programmi e progetti, anche congiunti, proposti dagli enti. A tal fine, in via sperimentale si provvede per l'esercizio 2017 con lo stanziamento di 68 milioni di euro mediante corrispondente riduzione delle risorse di cui all'[articolo 7 del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204](#). L'assegnazione agli enti delle risorse di cui al presente comma è definita con decreto del Ministro dell'istruzione, università e ricerca che ne fissa altresì criteri, modalità e termini.