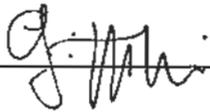


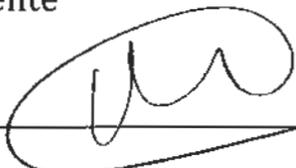
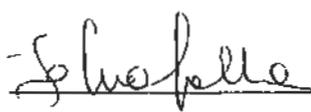


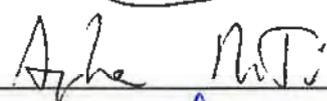
Il giorno 28 gennaio 2021, presso la sede di Unioncamere, si tiene l'incontro tra

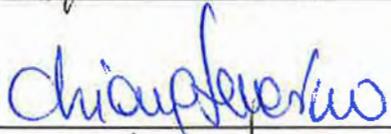
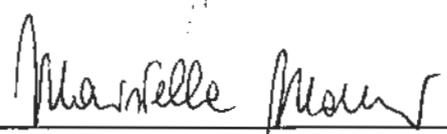
- Unioncamere, nella persona del Segretario generale

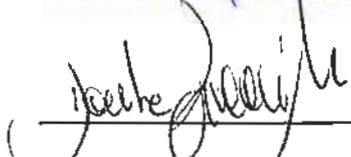
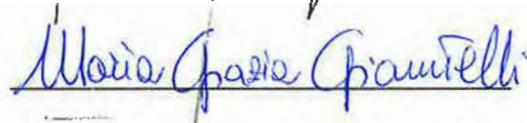
Dr. Giuseppe Tripoli _____ 

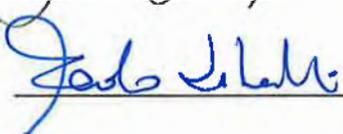
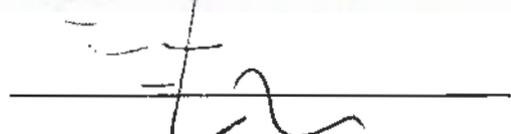
- e le Organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative del personale dell'ente

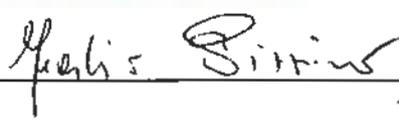
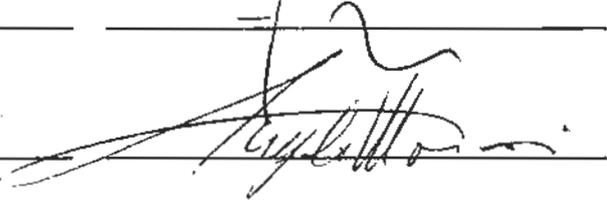
FP CGIL _____  

_____ 

CISL FP _____  _____ 

_____  _____ 

UIL PA _____  _____ 

_____  _____ 

al termine del quale le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente di Unioncamere relativo al triennio 2016-2018



UNIONCAMERE

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente
Triennio 2016-2018

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione

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

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

Art. 4 - Informazione

Art. 5 - Confronto

Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie, tempi e procedure

Art. 7 - Altre forme di partecipazione

Art. 8 - Clausole di raffreddamento

Art. 9 - Interpretazione autentica del contratto collettivo

Capo II - Diritti sindacali

Art. 10 - Diritto di assemblea

Art. 11 - Contributi sindacali

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I - Sistema di classificazione professionale

Art. 12 - Categoria Quadri intermedi

Art. 13 - Trattamento economico categoria quadri intermedi

Art. 14 - Progressione economica all'interno delle aree contrattuali



TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - Costituzione del rapporto di lavoro.....

Art. 15 - Contratto individuale di lavoro

Art. 16 - Periodo di prova

Art. 17 - Ricostituzione del rapporto di lavoro.....

Art. 18 - Fascicolo personale

Capo II - Istituti dell'orario di lavoro

Art. 19 - Orario di lavoro

Art. 20 - Particolari attività prestate da dipendenti in giorno festivo o feriale non lavorativo.....

Art. 21 - Pausa.....

Art. 22 - Rilevazione dell'orario e ritardi

Art. 23 - Lavoro straordinario.....

Capo III - Ferie e festività

Art. 24 - Ferie e recupero festività soppresse

Art. 25 - Ferie e riposi solidali.....

Capo IV Permessi, assenze e congedi.....

Art. 26 - Permessi retribuiti.....

Art. 27 - Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge.....

Art. 28 - Permessi orari a recupero

Art. 29 - Disposizioni in merito ai permessi retribuiti per l'espletamento di visite mediche, analisi cliniche e altre esigenze di carattere sanitario.....

Art. 30 - Congedi per le donne vittime di violenza.....

Art. 31 - Assenze per malattia.....

Art. 32 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....

Art. 33 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.....

Art. 34 - Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero.....

Art. 35 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge

Art. 36 - Norme comuni sulle aspettative

Art. 37 - Congedi dei genitori

GT



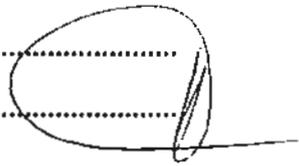
- Art. 38 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche
- Art. 39 - Diritto allo studio.....
- Art. 40 - Congedi per la formazione.....
- Art. 41 - Servizio militare.....
- Art. 42 - Unioni civili
- Capo V - Formazione del personale.....
- Art. 43 - Principi generali e finalità della formazione.....

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Capo I - Lavoro a tempo determinato.....
- Art. 44 - Contratto di lavoro a tempo determinato.....
- Art. 45 - Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato.....
- Capo II - Somministrazione di lavoro a tempo determinato.....
- Art. 46 - Contratto di somministrazione
- Capo III - Lavoro a tempo parziale.....
- Art. 47 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 48 - Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale...
- Art. 49 - Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

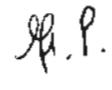
TITOLO VI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE.....

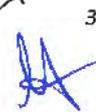
- Art. 50 - Obblighi del dipendente
- Art. 51 - Sanzioni disciplinari.....
- Art. 52 - Codice disciplinare.....
- Art. 53 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
- Art. 54 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
- Art. 55 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....
- Art. 56 - Determinazione concordata della sanzione.....

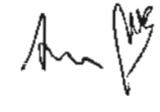


TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO.....

- Art. 57 - Struttura della retribuzione.....











Art. 58- Retribuzione e sue definizioni

Art. 59 - Struttura della busta paga

Art. 60 - Incrementi degli stipendi tabellari

Art. 61 - Effetti dei nuovi stipendi

Art. 62 - Disposizioni particolari in materia di trattamento economico

Art. 63 - Costituzione Fondo risorse decentrate

Art. 64 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

Art- 64-bis - Fondo personale categoria quadri intermedi

TITOLO VIII ISTITUTI PARTICOLARI

Art. 65 - Welfare integrativo.....

Art. 66 - Trattenute per scioperi.....

Art. 67 - Trattamento di trasferta.....

Art. 68 - Patrocinio legale

Art. 69 - Servizio mensa e buoni pasto.....

Art. 70 - Disciplina del lavoro agile.....

Art. 71 - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza ...

Art. 72 - Assegnazione temporanea presso altra amministrazione o altro ente.....

TITOLO IX DISPOSIZIONI FINALI

Art. 73 - Conferme.....

Dichiarazione congiunta n. 1

Dichiarazione congiunta n. 2

Dichiarazione congiunta n. 3

Dichiarazione congiunta n. 4.....

Sp. P.

GR



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 non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente dall'Unione Italiana delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura (di seguito "Unioncamere").
2. Il riferimento al d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d.lgs. n. 165/2001". Il richiamo alle disposizioni di tale decreto in materia disciplinare ha lo scopo di armonizzare la disciplina del presente CCNL al riguardo con le regole ed i principi generali cui le suddette disposizioni si ispirano.

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 giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza mediante la pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente ed avviso nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati 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 sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto da rinnovare o, se il presente contratto è firmato dopo tale scadenza, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. 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 a quello di scadenza del presente contratto, qualora quest'ultimo non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione – provvisoria e salvo conguaglio - degli incrementi previsti per il trattamento stipendiale, 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 per cento 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 per cento del predetto indice. L'erogazione avviene secondo modalità conformi a quelle definite, per i comparti pubblici, in sede di determinazione delle risorse destinate ai rinnovi contrattuali, ad opera della legge di bilancio.

Gr.        



TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il rapporto tra l'ente e le organizzazioni sindacali, nei suoi diversi livelli e forme, intende rappresentare il percorso più idoneo per dare vita a relazioni stabili tra i due interlocutori, finalizzate al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi ruoli, a porre le basi per l'assunzione di decisioni maggiormente consapevoli, a prevenire e risolvere conflitti.
2. Attraverso il complesso delle relazioni sindacali si intende, in particolare, contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di Unioncamere di innalzare i livelli di efficacia e di efficienza delle attività svolte.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle parti, le relazioni sindacali presso l'ente si articolano nei seguenti livelli relazionali:
 - partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti ed articolata, a sua volta, in informazione, confronto, ed altre forme di cui all'art. 7;
 - contrattazione integrativa, finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti per gli aspetti demandati dal presente contratto.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e l'attivazione dei loro livelli di articolazione.
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, di esaminarla e di procedere a una valutazione approfondita finalizzata ad esprimere osservazioni e proposte ai fini dei successivi confronto o contrattazione integrativa. Sono in ogni caso fornite periodiche informazioni sull'andamento dell'utilizzo delle forme flessibili di lavoro.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire il rispetto delle finalità di cui al precedente comma.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è finalizzato ad instaurare forme di dialogo approfondito tra le parti sulle materie rimesse a tale livello di relazione e rappresenta la modalità attraverso la quale consentire alle rappresentanze sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

GT



2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi relativi alle misure da adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente 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'ente 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 redatto un sintetico verbale dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto specifico di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per la graduazione ed il conferimento degli incarichi per il personale della categoria dei quadri intermedi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - e) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati.

Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie, tempi e procedure

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra le parti firmatarie del presente CCNL, laddove quest'ultimo abbia demandato a tale livello il compito di definire aspetti di dettaglio ed operativi di alcuni degli istituti da esso disciplinati ed in ogni caso per le seguenti materie:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance;
 - c) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
 - d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
 - e) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - f) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - g) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - h) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 47;
 - i) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
 - j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, anche differenziati tra aree e servizi dell'ente ovvero operanti per alcuni periodi dell'anno, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - k) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 19;
 - l) 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. 19;
 - m) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 44;



- n) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.
- o) le condizioni di miglior favore di cui all'art. 2120, ultimo comma, cod. civ.
2. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale; la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo può essere negoziata con cadenza annuale.
3. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, coincidente con il primo incontro tra le parti, 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 alle lettere da g) a o) del comma 1.
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui alle lettere da a) a f) del comma 1 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'ente 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 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45. Le parti firmatarie del presente CCNL monitorano i casi e le modalità di eventuale adozione unilaterale degli atti ai sensi del presente comma, verificando altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.
5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dell'ente. 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 può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
6. Il contratto collettivo integrativo deve contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica tra le parti della sua attuazione. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

Art. 7

Altre forme di partecipazione

1. Le parti abilitate alla contrattazione integrativa designano propri rappresentanti chiamati a partecipare periodicamente, ed in ogni caso almeno due volte all'anno, ad appositi incontri nei quali, attraverso relazioni aperte e collaborative tra loro stabilmente costruite:
- esaminare 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;
 - monitorare gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, sui contratti di somministrazione a tempo determinato, sulle assenze di personale.
2. La designazione di cui al primo comma deve assicurare la composizione paritetica delle rappresentanze ed un'adequata presenza femminile al loro interno.

**Art. 8***Clausole di raffreddamento*

1. Nel rispetto della finalità di prevenzione e di composizione dei conflitti, 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.
2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 9*Interpretazione autentica del contratto collettivo*

1. Qualora insorgano controversie su clausole del contratto collettivo aventi carattere di generalità, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le medesime procedure del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La medesima procedura di cui al comma 1 può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

Capo II**Diritti sindacali****Art. 10***Diritto di assemblea*

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero massimo annuo pro-capite di 10 ore retribuite.

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 statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'ente 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'ente 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 dall'ente sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'ente stesso.
5. L'ente è tenuto, 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

Categoria Quadri intermedi

1. La categoria dei quadri intermedi è articolata su posizioni funzionali caratterizzate da assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato e distinte in relazione alla complessità dei compiti, al grado di autonomia gestionale ed organizzativa, ai contenuti di professionalità e specializzazione delle unità organizzative assegnate.
2. Per l'affidamento di tali unità l'ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti professionali posseduti, delle attitudini, delle capacità e dell'esperienza acquisite dal personale della categoria.
3. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, acquista rilievo anche il contenuto delle eventuali funzioni delegate dalla dirigenza con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

Art. 13

Trattamento economico categoria quadri intermedi

1. A decorrere dal 31.12.2018 ed a valere dall'anno 2019, il trattamento economico accessorio del personale della categoria è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie diverse dagli assegni ad personam, di cui all'art. 62, e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, ivi compreso il compenso individualmente percepito a titolo di lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 10.000,00 ad un massimo di euro 18.000,00 annui lordi, per 12 mensilità. Con atti previsti dal proprio ordinamento e nel rispetto delle relazioni sindacali definite dal presente contratto, l'ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni funzionali di cui all'art. 12, individuate nella propria organizzazione.
3. L'importo complessivamente destinato alla retribuzione di risultato non può essere inferiore al 20 per cento della consistenza complessiva del fondo di cui ai successivi commi. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale della performance individuale degli interessati, secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente.
4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di quella di risultato, quest'ultima teoricamente a disposizione, non può essere comunque inferiore, sul piano individuale, all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1, fatti salvi gli esiti delle valutazioni annuali ai fini della retribuzione di risultato effettivamente spettante.
5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle destinate alla retribuzione di risultato dei quadri intermedi, secondo quanto previsto dall'art. 63 comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono corrisposte a carico del bilancio dell'ente, per il tramite di apposito fondo, disciplinato dall'art. 64-bis.

GT  R.P.  me  S   



Art. 14

Progressione economica all'interno delle aree contrattuali

1. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, di cui al presente articolo, tengono conto del fatto che i livelli economici successivi a quello iniziale - previsti nell'ambito di ciascuna area - identificano livelli crescenti di capacità e conoscenze professionali, progressivamente acquisite dal lavoratore nello svolgimento delle mansioni assegnate e svolte.
2. L'acquisizione di un livello economico successivo a quello posseduto deve avvenire, pertanto:
 - a) in modo selettivo e per un numero contingentato di unità;
 - b) utilizzando le risorse finanziarie, aventi carattere di certezza e stabilità, esistenti e disponibili nell'ambito di quelle assegnate a livello integrativo e specificamente destinate a tale finalità, comprensive anche della quota di mensilità aggiuntive di cui all'art.57;
 - c) sulla base dell'accertamento della crescita dei livelli di capacità e conoscenze che il dipendente è chiamato ad agire, tenendo conto, a tal fine, anche delle risultanze della valutazione della performance individuale e delle certificazioni rilasciate, in ordine a tali competenze, all'esito di processi formativi dedicati.
3. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale sono pubblicate le graduatorie derivanti dalla selezione effettuata.
5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. Il personale temporaneamente assegnato o distaccato presso enti, amministrazioni, società ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente. A tal fine l'ente concorda le modalità per acquisire le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

**TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO****Capo I
Costituzione del rapporto di lavoro**

Art. 15

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 l'ente.
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 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. Costituiscono, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto o il sopravvenuto accertamento della falsità di atti e documenti prodotti per ottenerne l'assunzione, ai sensi del comma 5.
 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. 19, comma 5.
 5. L'ente, 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 il nuovo ente. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 47, comma 6.
 7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'ente non darà luogo alla stipulazione del contratto, dandone comunicazione all'interessato.

Art. 16

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) quarantacinque giorni per i dipendenti inquadrati nelle aree A e B;
 - b) due mesi per i dipendenti inquadrati in area C;
 - c) quattro mesi per i quadri intermedi.
2. Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato in corrispondente profilo di altro ente o amministrazione pubblici. 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 riservate al personale dell'ente, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. n. 75/2017.
3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto dei soli periodi di servizio effettivamente prestati.



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. 33.
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'ente 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 delle mensilità aggiuntive di cui all'art. 57, ove maturati.
9. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
10. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, vincitore di concorso presso altro ente o amministrazione pubblici, durante il periodo di prova formalmente previsto presso questi ultimi, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova stesso. In caso di mancato superamento della prova o di recesso di una delle parti in tale periodo, 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 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova in Unioncamere.

Art. 17

Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro cinque anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro.
2. L'ente si pronuncia motivatamente, entro sessanta giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area e profilo professionale corrispondenti a quelli ricoperti all'atto delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato all'ente medesimo al momento del rientro, ovvero – qualora non vi sia disponibilità e l'interessato accetti la proposta dell'ente – nell'area immediatamente inferiore ed in profilo professionale dai contenuti compatibili con quelli a suo tempo posseduti, con attribuzione del relativo trattamento economico.
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. 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.
4. 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'ente.

B-T  H.P.  ¹³     

**Art. 18****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'ente o dal dipendente, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed alle vicende professionali che riguardano il dipendente stesso.
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. 19****Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni.
2. Agli effetti dell'applicazione degli istituti contrattuali il sabato non è considerato festivo.
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 4 d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, 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. Il lavoratore ha diritto, altresì, ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
4. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti associati, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, 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;
 - agevolazione dei percorsi di conciliazione vita lavoro;
 - miglioramento dell'efficacia e della qualità delle prestazioni;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
5. 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 flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, in particolare per quel che riguarda il nucleo centrale dell'orario ai fini della contemporanea presenza in servizio di tutto il personale, sia delle eventuali esigenze individuali del personale stesso. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione di tale tipologia di orario deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente
 - b) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali. Detti periodi non possono comunque superare le tredici settimane nell'anno e vengono programmati con congruo anticipo. Forme di



recupero nei periodi di minor carico possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative;

6. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma precedente, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
7. 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;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 92, n. 104;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 38;
 - 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.
 - assistano figli con disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico, secondo la legge 8 ottobre 2021, n. 170.
8. 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. 21.

Art. 20

Particolari attività prestate da dipendenti in giorno festivo o feriale non lavorativo

1. Il dipendente 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 aggiuntivo pari al 50 per cento della retribuzione oraria di cui all'art. 58, comma 2 lett. a).
2. Il dipendente 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. Il dipendente che per particolari esigenze di servizio 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. 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. 21

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale 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. 69.



2. La durata della pausa e la sua collocazione temporale sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa stessa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro presso la sede dell'Ente.
3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 19, comma 7.
4. Al verificarsi di situazioni episodiche ed eccezionali, che richiedano il protrarsi della prestazione lavorativa oltre le sei ore continuative, si individua con l'interessato l'intervallo per la pausa e per l'eventuale consumazione del pasto.

Art. 22

Rilevazione dell'orario e ritardi

1. Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato mediante forme di controlli di tipo automatico, in conformità alle disposizioni di legge nel tempo vigenti in materia.
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 determinati dagli articoli 57 e seguenti. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dagli articoli 50 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 di lavoro, ovvero dalla propria abitazione se lo svolgimento dell'attività è prevista nelle prime ore della mattinata lavorativa, al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Art. 23

Lavoro straordinario

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. Allo straordinario sono destinate risorse in misura non superiore a quelle già previste ai sensi dell'art. 19, comma 2 del CCNL 4/3/2003, ridotte ai sensi di legge nonché per quanto stabilito dall'art. 64-bis, comma 1, lett. c).
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, 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.
4. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 250 ore annue. Tale limite può essere elevato, fino ad un massimo del 25%, in relazione a particolari esigenze di servizio, comunque in una percentuale non superiore al 10 per cento del personale in servizio e nel rispetto del tetto complessivo di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs. n. 75/2017.
5. Ogni ora di lavoro straordinario feriale viene compensata con la retribuzione oraria di cui all'art. 58 comma 2 lett. a) con la maggiorazione di cui all'art. 19 del CCNL 4/3/2003, mentre il lavoro effettuato nelle



domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi per legge, nonché nelle ore notturne dalle ore 22,00 alle ore 6,00 viene compensato con la retribuzione oraria di cui all'art. 58 comma 2 lett. a) maggiorata del 50 per cento.

Capo III
Ferie e festività

Art. 24

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, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro legate alla presenza in servizio.
2. Il personale ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie stabilite nella misura di 26 giorni lavorativi, comprensivi delle festività soppresse e delle giornate di cui all'art. 1 comma 1 lett. a) della legge 23 dicembre 1977, n.937.
3. Il personale neoassunto ha diritto, nei primi tre anni di servizio, ad un periodo di ferie di 23 giorni lavorativi, comprensivi delle festività soppresse e delle giornate di cui all'art. 1 comma 1 lett. a) della legge 23 dicembre 1977, n.937.
4. Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie stabiliti nel comma 2. I periodi di servizio già prestati alle dipendenze dell'Unioncamere o di altre amministrazioni pubbliche sono utili ai fini del computo dei tre anni.
5. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. b) della legge 23 dicembre 1977, n.937 ed alle condizioni previste da quest'ultima.
6. 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.
7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono fruite, 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 fruite ad ore.
8. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.
9. 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.
10. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite 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.
11. Il personale ha altresì diritto all'osservanza delle festività riconosciute dalla legge. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono il giorno 29 giugno, purché ricadente in giorno lavorativo.
12. 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.

13. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.
14. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
15. 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. È cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese, applicandosi in tali fattispecie la normativa sulle assenze per malattia, per i periodi di convalescenza attribuiti a seguito di accesso alle strutture di pronto e primo soccorso ospedaliero, qualora tali periodi abbiano durata superiore a tre giorni.
16. Fatta salva l'ipotesi di assenza per malattia non retribuita di cui all'art. 31, 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 13 e 14.
17. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore.
18. Per quanto non modificato dal presente contratto, resta ferma la disciplina di cui all'art. 22 del CCNL 4/3/2003.

Art. 25

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 necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003; tali giornate sono quantificate in numero di 20.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, 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'ente 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.

G.T.

R.P.

2¹⁸



7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 29 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisite, 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, e comunque non oltre il 31 dicembre dell'anno nel quale la cessione è avvenuta.
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 IV

Permessi, assenze e congedi

Art. 26

Permessi retribuiti

1. Ferma restando la disciplina prevista dall'art. 30 del CCNL 4/3/2003, i familiari interessati dai particolari accadimenti che danno titolo alla fruizione dei permessi di cui al comma 2 del medesimo articolo, sono i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado.

Art. 27

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 delle mensilità aggiuntive di cui all'art. 57 e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
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, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio del personale e a quello 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 del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso stesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche previsioni 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 retribuiti di cui all'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, ad eccezione dei permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 4/3/2003 e dall'art. 26 del presente CCNL.
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.

6. Nei riguardi del personale per il quale ricorrano le condizioni di cui all'art. 7, del D.lgs. n. 119 del 18 luglio 2011, trovano applicazione i congedi previsti in tale norma.

Art. 28

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. 29

Disposizioni in merito ai permessi retribuiti per l'espletamento di visite mediche, analisi cliniche e altre esigenze di carattere sanitario

1. I permessi orari di cui all'art. 30, comma 1, CCNL 4/3/2003:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL;
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
 - c) possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al relativo regime economico, sulla base della corrispondenza di sei ore ad un'intera giornata lavorativa. 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.
2. 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.
3. L'assenza per i permessi di cui al presente articolo è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura scelta per l'espletamento dell'accertamento sanitario; la struttura privata, ove utilizzata, dovrà certificare di essere disponibile esclusivamente in orari coincidenti con quello di servizio, anche nella persona del professionista ivi operante che fosse stato scelto dal dipendente.

G.T.



4. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
5. 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.
6. Nei casi di cui al comma precedente, nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.
7. 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 3, che deve certificare anche l'impossibilità lavorativa temporanea. Tale certificazione può essere redatta anche dal medico curante.
8. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie mediche, anche fisioterapiche, è sufficiente un'unica attestazione di presenza da cui risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, previa informazione sul calendario previsto, ove sussistente, prima dell'inizio della terapia.
9. Resta ferma la possibilità per il dipendente di utilizzare, in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, altri istituti contrattuali per giustificare l'assenza oraria o giornaliera (permessi non recuperabili, banca ore), secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente contratto e dai CCNL precedenti. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi precedenti, 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.

Art. 30

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.
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. 28 CCNL 4/3/2003.
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 del calcolo delle mensilità aggiuntive di cui all'art. 57.

G.T.



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. 47 del presente contratto. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o familiari di cui all'art. 32 del CCNL 4/3/2003 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 36 del presente contratto.
8. 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'ente, il quale, entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

Art. 31

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'ente, 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'ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.
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'ente, 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 l'indennità di preavviso.
6. L'ente 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'ente procede secondo quanto

Q.T.



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, escluse le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche se l'orario di lavoro settimanale è articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadano all'interno dello stesso;
 - b) 90 per cento della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50 per cento 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 se e nella misura in cui sia valutato, in coerenza con il sistema di valutazione adottato dall'Ente, 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'ente, 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'ente.

G.T.



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'ente 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'ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. 32

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, i trattamenti per patologie oncologiche 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 comporta, 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 dal presente 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. 33

Infortunio 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. 31, comma 10 lett. 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.



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. 31, alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo, per tutto il periodo di conservazione del posto.
5. Le assenze di cui al comma 1 del presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di compenso con le assenze per malattia di cui all'art. 31.

Art. 34

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'ente 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 in altro ente o altra amministrazione 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 motivate ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Art. 35

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 legge 13 agosto 1984, n. 476 e s.m.i.
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge 8 marzo 2000, n. 53, 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. 32 del CCNL 4/3/2003 se utilizzata allo stesso titolo.

Art. 36

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 al d.lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'ente 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 in base all'art. 51 del CCNL 4/3/2003.


Art. 37**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. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.
2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16,17 e 28 del d.lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei delle mensilità aggiuntive di cui all'art.57, ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, 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.
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.
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.
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.



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 art. 32.
9. Ai sensi dell'art. 41 del d.lgs. n. 151/2001, in caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del medesimo decreto sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 38

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 stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi 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. 31; 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 20 maggio 2016, n. 76 si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi personali o familiari per l'intera durata del progetto medesimo.
3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporta previsto per le assenze per malattia, di cui all'art. 31.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'ente 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'ente può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 31.
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 dell'ente.



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 4, il rapporto di lavoro è risolto in base all'art. 51 del CCNL 4/3/2003.

Art. 39

Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'ente - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3 per cento del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno.
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 stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale ivi prevista, 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 20 maggio 1970, n. 300.
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, 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 lett. a);
 - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
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.
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.

28

A.T.

7



9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'Ente e comunque quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali o familiari.
10. Ai lavoratori 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 il permesso previsto dall'art. 30, comma 2, CCNL 4/3/2003.

*Art. 40
Congedi per la formazione*

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso l'ente possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 per cento del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'ente 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 3, l'ente 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 8 marzo 2000, n. 53. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 31 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 33.
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. 41**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'ente corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del d.lgs. n. 66/2010.
2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art.1799, ai dipendenti richiamati alle armi l'ente corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.
3. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'ente 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. 42**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 20 maggio 2016, n. 76, le disposizioni di cui al presente CCNL ed a quelli precedenti e confermate ai sensi del presente contratto, 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.

Capo V**Formazione del personale****Art. 43****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 dell'ente.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, la formazione è identificata 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 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 sviluppo professionale di tutto il personale.
4. La formazione è, quindi, riconosciuta 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, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e di riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
- valorizzare il patrimonio professionale presente;
 - 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, della costituzione di figure professionali polivalenti,
 - agevolare le riconversioni professionali conseguenti al mutamento di funzioni o compiti affidati anche per effetto della esternalizzazione dei medesimi;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi erogati, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
6. 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. 44

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. L'ente può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia, nonché delle disposizioni del presente articolo 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.
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.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati dall'ente non può superare il tetto annuale del 15 per cento 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. 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.

Q.T.

Q.P.

31



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) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.
5. L'ente disciplina con proprio atto, tenendo conto 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, sulla base 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 8 marzo 2000, n. 53; 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;
 - 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.
7. Nei casi di cui al comma 6, l'ente 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, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
8. Nei casi di cui al 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, 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:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

Q.T. 32

- c) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
 - d) rinnovo o 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.
13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del d.lgs. n. 81/2015.

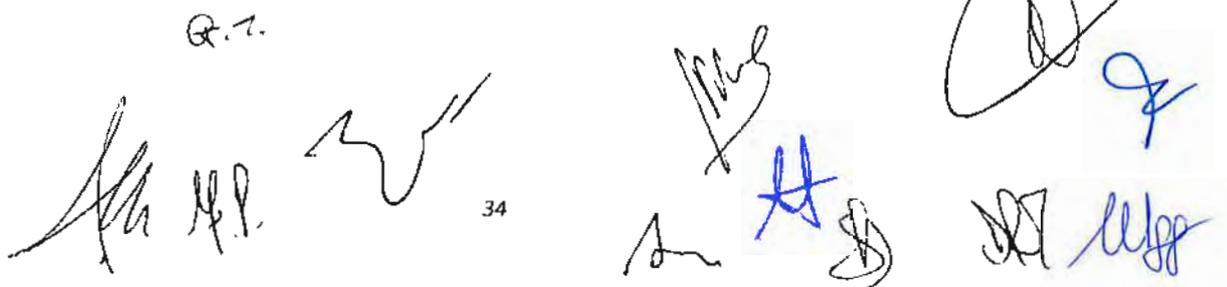
Art. 45

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 neoassunti; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni pubbliche, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di giorni stabilito dall'art 24;
 - b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 31, 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. 31, comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, 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;
 - 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. 31;
 - 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;
 - 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. d), possono essere concessi i seguenti permessi:
 - permessi retribuiti per motivi personali o familiari, lutto, esami e concorsi, di cui all'art. 30 CCNL 4/3/2003;
 - permessi per visite mediche, analisi cliniche ed altre esigenze di carattere sanitario, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 29;

- f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lett. 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 8 marzo 2000, n. 53, 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. 16, 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. 16, 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.
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. 44 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 la professionalità richiesta nei posti da coprire e l'esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.
6. L'ente assicura 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 Unioncamere, 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.

Q. 1.



34

**Capo II****Somministrazione di lavoro a tempo determinato****Art. 46***Contratto di somministrazione*

1. L'ente può 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.
2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 44, comma 3 del presente contratto.
3. Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza, nonché per la categoria dei quadri e tutti i profili dell'area C.
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, di cui all'art. 64, in quanto compatibili 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'ente 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 20 maggio 1970, n. 300.
6. L'ente assicura, nei riguardi dei lavoratori somministrati, 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 la sede dell'ente, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
8. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia.

Capo III**Lavoro a tempo parziale****Art. 47***Rapporto di lavoro a tempo parziale*

1. L'ente può 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, 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'ente, 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 11, 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'ente.
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 23 dicembre 1996, n. 662, come modificato dall'art. 73 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133.
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 all'ente, entro quindici giorni, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 fino ad un ulteriore 10 per cento. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 3, 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'art. 8, commi 4 e 5, del d.lgs. n. 81/2015;
 - 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'ente 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.
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

G.T.   36



nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

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 precedente.
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. 48

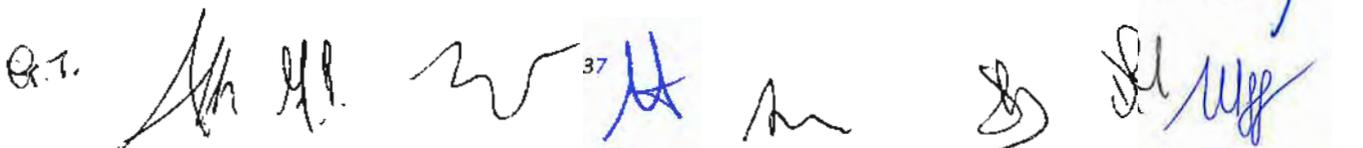
Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30 per cento 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 di cui all'art. 19, comma 1;
 - 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) misto, ossia con combinazione delle due modalità indicate 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 per cento, 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'ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Art. 49

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 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 della percentuale di lavoro supplementare che non

Q.T. 



può comunque essere superiore al 20 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata, va individuata e graduata in funzione di effettive e non programmate esigenze di lavoro 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 20 per cento è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

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.
- 3-bis. 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
4. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 58, comma 3, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
5. 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 4 è elevata al 25%.
6. 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. 23.
7. 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.
8. 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 presente CCNL, ivi compresi i permessi di cui all'art. 29 e 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

G.T.



- previsti per il periodo di prova e per il preavviso, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
9. 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.
 10. 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 nel tempo vigente nell'Ente.
 11. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
 12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel d.lgs. n.81/2015.

TITOLO VI RESPONSABILITÀ' DISCIPLINARE

Art. 50 *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 d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e nel codice di comportamento adottato dall'ente.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'ente 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'ente 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 7 agosto 1990, n. 241;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, tenendo conto delle indicazioni operative fornite dall'ente, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'ente e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni dell'ente stesso in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
 - 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;

39



- 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'ente 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;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'ente stesso in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'ente 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'ente la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Art. 51

Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei dipendenti, degli obblighi disciplinati all'art. 50 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 le seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi;

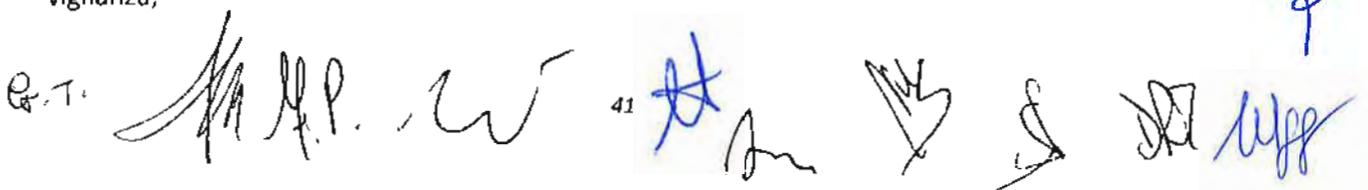


- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi.
3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare l'ente si adegua alle previsioni dell'art. 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 dagli articoli 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 52

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'ente, 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;

Q.T. 



- 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'ente o di terzi;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge. 20 maggio 1970, n. 300;
- 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 di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente 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 sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 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'ente, 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'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- 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'ente 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'art. 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;

Q.T. 



- 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'ente 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'ente, 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:

I. con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) da f bis) fino 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;
- 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'ente;

II. 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. 54, fatto salvo quanto previsto dall'art. 55;
- 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;

43



- e) condanna, anche non passata in giudicato:
- per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012;
 - 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;
 - 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. 50, 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'ente.
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. 53

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta in conformità alla disciplina di cui all'art. 55-quater, comma 3 bis del d.lgs. 165/2001, l'ente, 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. 54

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'ente disponga, in conformità alla disciplina di cui all'art. 55-ter del d.lgs.



- n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 del presente contratto.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012;
 4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97, 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 27 marzo 2001, n. 97.
 5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 55 del presente contratto. 
 6. Ove l'ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 52 (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. 52 comma 9, punto II, l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità dello stesso, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'ente stesso. 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. 55 tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 52 comma 9, punto II.
 7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento 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. 55 comma 2, 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. Nelle ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, si procede in conformità a quanto previsto dall'art. 55 quater comma 3 bis del d.lgs. n. 165/2001.

Q.T.



P.P.



45



U





Art. 55

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 di cui all'art. 52 concernenti il licenziamento disciplinare e dell'art. 55-ter e quater del d.lgs. n. 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, in conformità alle previsioni di cui all'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, in conformità alle 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. 52, comma 9, punto II, 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, secondo i principi 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'ente, 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. 56

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 e dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, in conformità alle previsioni di cui all'art. 55-bis, comma 2, 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 secondo 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, secondo 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, in conformità 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, in conformità all'art. 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 TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 57

Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare corrispondente alla categoria ed al livello di appartenenza;
 - b) mensilità aggiuntive, costituite dalla tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità;



- c) posizione economica intermedia nell'area contrattuale di appartenenza, ove acquisita;
 - d) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - e) assegno ad personam, secondo la disciplina di cui all'art. 12, comma 9, CCNL 11/2/2008 ed all'art. 62 del presente contratto;
 - f) retribuzione di posizione e di risultato previste per il personale appartenente alla categoria quadri intermedi, nelle misure e secondo la disciplina di cui all'art. 13;
 - g) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;
 - h) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale previsti in base al presente contratto, ove spettanti.
2. Il personale ha diritto agli assegni per il nucleo familiare nelle misure ed alle condizioni stabilite dalle leggi.

Art. 58

Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta, nella sua componente fondamentale e nelle voci fisse e continuative, con cadenza mensile, coincidente di regola con il giorno 27 di ogni 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 e posizione economica di inquadramento;
 - 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 delle mensilità aggiuntive di cui all'art. 57, 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 160.
4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 30.

Art. 59

Struttura della busta paga

1. Al dipendente è resa mensilmente disponibile una busta paga in cui sono distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome, l'area 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 varie, incentivi 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'ente 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. 60

Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dal precedente CCNL del biennio economico 2008-2009, sono incrementati degli importi mensili lordi, per quattordici mensilità, indicati nell'allegata Tabella 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 dall'allegata Tabella B.
3. A decorrere 1° aprile 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 nell'allegata Tabella C.

Art. 61

Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 60 hanno effetto sulle mensilità aggiuntive di cui all'art.57, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sul trattamento di fine rapporto, sulla indennità corrisposta in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 54, 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.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 60 sono computati ai fini previdenziali alle scadenze e negli importi previsti dalla Tabella 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.

Art. 62

Disposizioni particolari in materia di trattamento economico

1. L'incentivo di professionalità, di cui all'art. 12, comma 2 del CCNL 11/9/1995, così come sostituito dall'art. 2 del CCNL 6/3/1998, ed il gradino di retribuzione di cui all'art. 2, comma 6 del CCNL 11/9/1995, ove percepiti alla data di efficacia del presente contratto collettivo, sono mantenuti a titolo di assegno personale non riassorbibile. Per coloro che già fruiscono dell'assegno personale non riassorbibile di cui all'art. 12, comma 9, del CCNL 11/2/2008 gli importi di cui al presente comma confluiscono in quest'ultimo.
2. I compensi di cui al comma 1 continuano ad essere erogati a carico delle risorse già previste dai precedenti CCNL, secondo le discipline richiamate dallo stesso comma 1.
3. Nei riguardi di coloro che, in sede di applicazione dell'art. 61, comma 3, del CCNL 4/3/2003, abbiano superato prove selettive per il passaggio all'area contrattuale superiore, ovvero alla categoria dei quadri intermedi, con conseguente riassorbimento del superminimo individuale a quel momento in godimento, a decorrere dal 31.12.2018 ed a valere dal 1.1.2019 è riconosciuto, all'interno dell'assegno personale non



riassorbibile frutto secondo quanto previsto dall'art. 12, comma 9, del CCNL 11/2/2008, un importo a titolo di elemento perequativo nella misura del 60% del valore del superminimo individuale riassorbito. Detto importo è posto a carico delle risorse destinate al presente rinnovo contrattuale, unitamente agli oneri riflessi su di esso gravanti.

4. Gli importi degli assegni di cui al presente articolo vengono acquisiti, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro del personale beneficiario, al bilancio dell'ente, ad eccezione di quelli di cui al comma 3, che tornano nella disponibilità del fondo risorse decentrate.

Art. 63

Costituzione Fondo risorse decentrate

1. A decorrere dall'anno 2019, il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 59 comma 1 del CCNL 4/3/2003, relative all'anno 2018, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle destinate al pagamento delle progressioni economiche. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che l'ente ha destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla produttività dei quadri intermedi di cui all'art. 64-bis. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
 - a) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 60 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna area e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
 - b) dell'importo annuo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, in godimento del personale cessato nell'anno precedente;
 - c) dell'importo annuo dell'elemento perequativo di cui all'art. 62, comma 3, fruito dal personale cessato nell'anno precedente;
 - d) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare;
 - e) a decorrere dall'anno 2018, di un importo, su base annua, pari a euro 94,78, al netto degli oneri riflessi, per ciascuna delle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, fatto salvo quanto previsto dall'art. 64-bis.
3. Il Fondo di cui al presente articolo è alimentato, con importi variabili di anno in anno:
 - a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;
 - b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111;
 - c) degli importi una tantum corrispondenti alle frazioni di RIA e/o dell'elemento perequativo di cui al comma 2, rispettivamente lett. b) e c), del personale cessato nell'anno, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di mensilità aggiuntive di cui all'art. 57 ove applicati, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - d) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario.

50



4. L'ente può destinare apposite risorse:
- a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche e successiva copertura dei posti in tal modo introdotti, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale così assunto;
 - b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.
5. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate deve comunque avvenire, in concorso con quelle di cui agli articoli 23 e 64-bis, nel rispetto del limite complessivo di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, assumendo a riferimento gli importi di cui alle pertinenti voci di bilancio.

Art. 64

Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti. Sono, infine, rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 63, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
- a) incentivi per la performance organizzativa;
 - b) incentivi per la performance individuale;
 - c) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari competenze professionali e relative responsabilità, individuate in sede di accordo integrativo;
 - d) progressioni economiche.
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a) e b), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 63 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 35% per cento di tali risorse. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita una maggiorazione degli incentivi collegati alla performance individuale in esito al conseguimento delle valutazioni più elevate e in coerenza con quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente.
4. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, ad evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
 - b) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL;
 - c) destinare ad attività che implicano l'esercizio di particolari competenze professionali, e relative responsabilità, compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali caratteristiche, in ossequio alla normativa generale definita in sede di accordo integrativo.

A.T. H.P. 51



- 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) adesione a un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.
2. In relazione a quanto previsto dal precedente comma 1, lett. e) si provvederà a definire la relativa disciplina di adesione e l'individuazione del fondo, mediante apposita sequenza contrattuale entro il 31 dicembre 2020.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità annualmente previste, per le medesime finalità, in applicazione dell'art. 65 del CCNL 4/3/2003, al netto di quelle da destinare a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali, gestiti dall'organismo formato ai sensi dell'art. 11 della legge 20 maggio 1970, n. 300, secondo quanto previsto dal medesimo art. 65, co, 2, lett. c), nel testo modificato dall'art. 30, comma 4, del CCNL 11/2/2008.

Art. 66

Trattenute per scioperi

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. 58 comma 3.

Art. 67

Trattamento di trasferta

1. Al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa fuori dal Comune di Roma 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", per i viaggi in treno la seconda classe;
 - b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'ente, 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, quest'ultimi 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 ovvero al rimborso del pasto secondo quanto previsto dalla lett. d);
 - f) 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 successivi commi 2 e 3;

53



2. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa nei riguardi delle tipologie 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'ente può definire le prestazioni lavorative di riferimento.
3. Il tempo di viaggio per recarsi dalla sede o dalla propria abitazione al luogo di svolgimento dell'attività e per fare ritorno alle stesse può valere soltanto a fini di completamento dell'orario ordinario di lavoro della giornata.
4. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75 per cento dei costi presumibilmente da sostenere per la trasferta, diversi da quelli per i quali l'ente provvede direttamente in via anticipata.
5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'ente per tale specifica finalità.

Art. 68

Patrocinio legale

1. L'ente, 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'ente o che lo stesso ente non sia controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.
2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
3. 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.

Art. 69

Servizio mensa e buoni pasto

1. L'ente può 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 a quello previsto dalla normativa generale, legale o contrattuale, applicabile nel tempo alle altre pubbliche amministrazioni.
3. Le condizioni di attribuzione del buono pasto sono determinate sulla base di apposito accordo integrativo.
4. È esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'ente per tale specifica finalità, fatte salve le integrazioni che dovessero rendersi necessarie in applicazione degli articoli 19 e 21 del presente CCNL.



Art. 70

Disciplina del lavoro agile

1. L'ente favorisce, anche allo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il proprio personale, il ricorso al lavoro agile di cui all'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, per il tramite di una pianificazione annuale preventiva di tale ricorso, fatte salve necessità individuali che dovessero emergere in corso d'anno e risultassero meritevoli di accoglimento, comunque per non meno del 10% del personale in servizio. L'utilizzo del lavoro agile costituisce, altresì, la modalità prioritaria per assicurare la continuità della prestazione lavorativa in caso di restrizioni o limitazioni dell'accesso agli uffici per calamità naturali, sanitarie, stabilite dalle competenti autorità.
2. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di pianificazione di orario o di luogo di lavoro, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
3. Nelle giornate adibite a lavoro agile la prestazione potrà essere svolta:
 - a) dalla propria residenza o altra dimora ritenuta idonea, comunicate al datore di lavoro;
 - b) da altro luogo, anch'esso idoneo, che sia specificato nell'accordo individuale, nel rispetto dei diritti e doveri della lavoratrice e del lavoratore e delle norme relative alla salute e alla sicurezza dei lavoratori come trattate di seguito.
4. Le Parti firmatarie del presente CCNL, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 7, formulano proposte in ordine ai criteri – anche per le figure professionali da interessare - ed alle condizioni per l'attivazione del lavoro agile, a beneficio dell'ente o della contrattazione integrativa per gli ambiti di rispettiva competenza, valutano in maniera congiunta gli esiti dell'applicazione dell'istituto e definiscono le eventuali fasi successive del suo sviluppo, con l'obiettivo di ampliare il bacino di lavoratori interessati anche tenendo conto dell'evoluzione del quadro legislativo in materia.
5. Sono fatte salve le sperimentazioni di lavoro agile in essere alla data di stipulazione del presente CCNL che, alla loro scadenza, saranno soggette alla disciplina di cui al CCNL ed a quella definita in base al comma 4.

Art. 71

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. Allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti o amministrazioni e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito dell'ente, quest'ultimo comunica a tutti gli enti ed a tutte le amministrazioni in ambito nazionale, in aggiunta a quelle regionali fruibili in base alla distanza geografica, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area o categoria e profilo professionale, richiedendo la disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale, assegnando agli enti ed amministrazioni medesimi un termine di 30 giorni per comunicare 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.
2. 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'ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.



3. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'ente 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, comma 36 e 50 della legge 20 maggio 2016, n. 76;
 - presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.
4. L'ente 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, al fine di favorire la ricollocazione dei dipendenti.

Art. 72

Assegnazione temporanea presso altra amministrazione o altro ente

1. Il dipendente può essere assegnato temporaneamente ad altra amministrazione o ad altro ente pubblico 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'ente, 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 delle vigenti disposizioni di legge in materia.
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. 43.
9. Il dipendente in assegnazione temporanea, fatto salvo quanto previsto dall'art. 14, può inoltre partecipare alle procedure concorsuali o alle procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie indette dall'ente. In caso di conseguimento della posizione giuridica superiore 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'ente l'onere relativo al trattamento economico fondamentale.

**TITOLO IX
DISPOSIZIONI FINALI**

*Art. 73
Conferme*

1. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente CCNL e non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL relativi al personale non dirigente di Unioncamere.
2. Sono specificamente confermate le disposizioni relative ai sistemi di classificazione professionale contenute nei precedenti CCNL di cui al comma 1 del presente articolo.

G.T.

Dichiarazione congiunta n° 1

Le parti convengono sulla rilevanza strategica del fondo risorse decentrate quale leva strategica per la valorizzazione dell'impegno e dell'apporto professionale delle risorse umane dell'ente al perseguimento degli obiettivi riferiti alla sua mission istituzionale e convengono che dalla mera introduzione del fondo per il trattamento del personale della categoria quadri intermedi non debbano derivare automatiche diminuzioni della quota parte del fondo risorse decentrate destinata, secondo il trend di questi anni, al restante personale, fermo restando il rispetto dell'equilibrio finanziario dell'ente e dei vincoli di legge in materia.

Dichiarazione congiunta n° 2

In relazione a quanto previsto dall'art. 24 (Ferie e recupero festività soppresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito nella legge 7 agosto 2011, n. 135 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle 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° 3

Le parti si incontrano a livello di ente, almeno una volta all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare la possibilità di un suo contenimento, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi

Dichiarazione congiunta n° 4

Anche in ragione degli eventi che hanno caratterizzato la prima parte dell'anno 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica, e delle prospettive che stanno concretizzandosi in ordine alle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative all'interno delle organizzazioni pubbliche, le parti ritengono concordemente superata la fase sperimentale di attivazione dell'istituto del telelavoro di cui all'art. 44 del CCNL 4/3/2003, che può quindi diventare uno strumento di utilizzo a regime, al verificarsi dei relativi presupposti.

58

G. T.

Tabella A
Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 14 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1.1.2018 ⁽²⁾
QUADRO INTERMEDIO	15,10	45,60	120,80
C5	14,40	43,60	115,40
C4	13,90	42,00	111,20
C3	13,40	40,50	107,30
C2	12,70	38,50	101,80
C1	12,00	36,40	96,30
B6	11,40	34,60	91,60
B5	10,70	32,50	85,90
B4	10,30	31,10	82,40
B3	9,90	29,90	79,10
B2	9,40	28,60	75,80
B1	9,10	27,70	73,20
A3	9,00	27,20	72,00
A2	8,70	26,40	69,80
A1	7,70	23,20	61,50

⁽¹⁾ L'incremento a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe quello corrisposto dal 1.1.2016.

⁽²⁾ L'incremento a decorrere dal 1.1.2018 comprende ed assorbe quello corrisposto dal 1.1.2017.









G.T.







Tabella B

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità

Importo rinnovo
137.136,00

Tabellare	Perequativo	Fondo
113.714,64	15.305,30	8.187,43

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.1.2018
QUADRO INTERMEDIO	35.822,27	36.174,27	37.076,67
C5	34.185,60	34.536,00	35.397,60
C4	32.956,00	33.293,20	34.123,60
C3	31.608,80	32.134,00	32.935,60
C2	30.163,20	30.472,80	31.232,40
C1	28.525,36	28.818,16	29.536,96
B6	27.146,40	27.424,80	28.108,80
B5	25.463,68	25.725,28	26.366,08
B4	24.410,80	24.660,40	25.276,00
B3	23.438,48	23.678,48	24.268,88
B2	22.453,20	22.683,60	23.250,00
B1	21.693,66	21.916,86	22.462,86
A3	21.338,00	21.556,40	22.094,00
A2	20.670,52	20.882,92	21.403,72
A1	18.228,92	18.414,32	18.873,92

Tabellare al 31.12.2015	Incremento annuo a regime	% dell'incremento
35.627,07	1.449,60	4,07%
34.012,80	1.384,80	4,07%
32.769,20	1.334,40	4,07%
31.648,00	1.287,60	4,07%
30.010,80	1.221,60	4,07%
28.381,36	1.155,60	4,07%
27.009,60	1.099,20	4,07%
25.335,28	1.030,80	4,07%
24.287,20	988,80	4,07%
23.319,68	949,20	4,07%
22.340,40	909,60	4,07%
21.584,46	878,40	4,07%
21.230,00	864,00	4,07%
20.566,12	837,60	4,07%
18.125,92	738,00	4,07%

60

G.T.

**Tabella C****Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare***Valori in Euro per 12 mensilità*

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.1.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare ⁽¹⁾
QUADRO INTERMEDIO	37.076,67	267,24	37.343,91
C5	35.397,60	255,12	35.652,72
C4	34.123,60	245,88	34.369,48
C3	32.935,60	237,36	33.172,96
C2	31.232,40	225,12	31.457,52
C1	29.536,96	212,88	29.749,84
B6	28.108,80	202,56	28.311,36
B5	26.366,08	189,96	26.556,04
B4	25.276,00	182,16	25.458,16
B3	24.268,88	174,84	24.443,72
B2	23.250,00	167,52	23.417,52
B1	22.462,86	161,88	22.624,74
A3	22.094,00	159,24	22.253,24
A2	21.403,72	154,20	21.557,92
A1	18.873,92	135,96	19.009,88

⁽¹⁾ L'indennità di vacanza contrattuale, riconosciuta con decorrenza 2010, cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, a decorrere dal 1.4.2018.


 G.T.









