



VADEMECUM 3.0

Guida per lavoratori e dirigenti sindacali
del Comparto Funzioni Centrali

Testo aggiornato con il CCNL sottoscritto il 9 maggio 2022
annotato con leggi, accordi, circolari e pareri ARAN



«Le idee del Potere cedano il posto al potere delle Idee»
James Hillman

La crisi è la miglior cosa che possa accadere a persone e interi paesi perché è proprio la crisi a portare il progresso.

La creatività nasce dall'ansia, come il giorno nasce dalla notte oscura.

È nella crisi che nasce l'inventiva, le scoperte e le grandi strategie.

Chi supera la crisi supera sé stesso senza essere superato.

Chi attribuisce le sue sconfitte e i suoi errori alla crisi violenta il proprio talento e rispetta più i problemi che le soluzioni.

La vera crisi è la crisi dell'incompetenza. Lo sbaglio delle persone e dei paesi è la pigrizia nel trovare soluzioni.

Senza crisi non ci sono sfide, senza sfide la vita è routine, una lenta agonia.

Senza crisi non ci sono meriti.

È nella crisi che il meglio di ognuno di noi affiora perché senza crisi qualsiasi vento è una carezza.

Parlare di crisi è creare movimento; adagiarsi su di essa vuol dire esaltare il conformismo invece di questo, lavoriamo duro!

L'unica crisi minacciosa è la tragedia di non voler lottare per superarla".

Albert Einstein

PREFAZIONE *“La Pubblica Amministrazione in uno Stato moderno”*

a cura di Francesco Prudeniano, Segretario Generale Confintesa

Gli ultimi decenni dimostrano che le attuali forme di governo del mondo occidentale hanno scoperto l'individuo e si sono concentrati esclusivamente su questo, ma non hanno avuto la stessa attenzione per le forme collettive di rappresentanza, per l'intera società e, in ultimo, per lo Stato. Vengono perlopiù considerati ostacoli necessari nella forma, ma aggirabili nella sostanza, ai liberi impulsi egoistici degli individui.

La reale trasformazione, il salto di qualità, il raggiungimento di uno spin superiore, avverrà quando riusciremo a far funzionare questi organismi di rappresentanza collettiva, tra cui c'è anche il Sindacato, come fossero tessuti e sistemi nel grande Organismo-Stato.

Negli ultimi decenni si è riusciti a coordinare soltanto alcune di queste "cellule" (sindacati, cooperative, associazioni, ecc.), ma non si è ancora compreso che questi, che hanno ruoli, lavori e nature diverse, possono integrarsi tra loro in modo efficiente e funzionale a patto che vi sia una idea di base e condivisa dello Stato. La partecipazione di singoli individui in gruppi, come il nostro sindacato, non consiste però nel presenziare, attendere e chiedere, ma attraverso una partecipazione che prevede azioni, comportamenti, attività coerenti e coraggiose, utili ad aumentare la qualità dell'azione collettiva.

Perché il gruppo è maggiore della somma dei singoli.

Se quanto detto sembra molto semplice da capire, nella pratica diventa estremamente complicato e raro. In un qualsiasi gruppo tutti i componenti dovrebbero avere opportunità uguali in partenza. Ma le differenze, che man mano emergono e che dovrebbero portare i più idonei a ricoprire determinati ruoli, dovrebbero integrare e completare le funzioni di tutti e non, al contrario, essere portatrici di separazioni.

Per concludere, la vera trasformazione, la vera capacità contrattuale dei lavoratori della Pubblica Amministrazione avverrà quando l'accento sarà posto non tanto su una "riqualificazione in più", che di qualitativo spesso ha solo il nome, o su 10 euro di aumento, che non cambiano la nostra qualità della vita, ma quando verrà rivendicato dai lavoratori un protagonismo funzionale, una partecipazione attiva del nostro ruolo, motivo per cui è necessario dimostrare, molto prima di chiedere o, peggio, di pretendere.

INTRODUZIONE

a cura di Claudia Ratti, Segretario Generale Confintesa FP

È triste dover ammettere che oggi l'“attività sindacale” è considerata da buona parte dell'opinione pubblica, dall'Amministrazione e persino da molti lavoratori qualcosa di opaco, di inutile e di “corrotto”, ancora più triste è il dover ammettere che dietro questi giudizi ci sono i comportamenti reiterati negli anni di tanti sindacalisti che, pensando di restare sempre impuniti, hanno difeso i propri piccoli orticelli e non il bene comune.

Confintesa sin dalla sua nascita si è quindi sforzata di rappresentare un modo diverso, pulito e concreto di fare sindacato.

La nostra Federazione, rappresentata dall'odierno Segretario Confederale Francesco Prudenzano, nasce il 18 settembre 2000, nel tempo ha superato battaglie difficili che anziché ridimensionarla l'hanno fatto crescere e maturare, non solo in termini numerici ma anche nella consapevolezza.

Le nostre azioni sono mirate a...

- l'abbandono di un concetto di autonomia fine a sé stesso, che spesso è servito ad altri sindacati solo per continuare a coltivare i propri interessi di parte, favorendo una dannosa ristrettezza di prospettive
- la costruzione di un'alternativa sindacale attraverso una proposta nuova, che valorizzi il meglio dell'esperienza autonoma e la centralità della struttura confederale.
- rappresentare solo quella parte di colleghi della Pubblica Amministrazione che vuole gli strumenti e le opportunità per mettere in luce le proprie capacità individuali, evitando l'indifferenziazione del salario di chi lavora e di chi no.

Purtroppo, la realtà della Pubblica Amministrazione è stata improntata ad un appiattimento verso il basso a causa, anche, della passività dei colleghi, sempre convinti che “sia impossibile cambiare le cose” e che, in fondo in fondo, è meglio considerare solo i titoli di studio o l'anzianità di servizio, quali uniche modalità per la vera selezione che dovrebbe partire da una seria ed oggettiva Dirigenza e, a cascata, scendere verso il basso.

La realtà ci insegna, purtroppo, che siamo su un piano completamente diverso dove non abbiamo garanzie che la selezione (per un concorso, per una selezione interna, per l'attribuzione dei fondi ...) premi chi lo merita veramente, dove tutta la dirigenza sia capace

di valutare in modo oggettivo, dov'è meglio garantire il poco a tutti invece di dare quello che si merita solo a chi lo merita, dove ... vanno bene le parole ed i principi generali ma se si toccano le tasche emergono una serie di particolari che inducono a giustificare decisioni e comportamenti diversi. Sappiamo tutto ma sappiamo anche che per cambiare dobbiamo spezzare la catena.

Siamo convinti che sia possibile invertire la tendenza spostando l'interesse dall'IO alla collettività, valutando non cosa sia soggettivamente giusto ma cosa sia oggettivamente giusto anche se non avvantaggia (o, addirittura, a prima vista danneggia) qualcuno di noi, per questo da anni ci impegniamo quotidianamente per restituire dignità al Sindacato, mettendoci la faccia, nelle battaglie giuste anche se sembrano interessare uno sparuto numero di colleghi.

Il "metodo Confintesa" si caratterizza per la presenza sui luoghi di lavoro, l'ascolto dei colleghi, la voglia di essere squadra e non singoli, gli scambi di idee nei gruppi di WhatsApp e sui social, dagli incontri formativi, il confronto e perfino dagli scontri che per noi sono percorsi utili e necessari per essere diversamente sindacalisti nella sostanza e non solo nell'apparenza in opposizione ai mestieranti dell'altrui sindacalismo che con i loro comportamenti hanno eroso la fiducia dei lavoratori.

La rilevazione 2021/2022 ha costituito una dura prova, brillantemente superata nonostante il discredito dei nostri "concorrenti", i cui risultati ci impongono di proseguire nella realizzazione del nostro ambizioso progetto puntando a raggiungere, in modo organico e selettivo, altri territori e settori nei quali, ancora, non abbiamo trovato adeguata rappresentanza proseguendo il nostro percorso di affermazione nel **2023, Anno della Realizzazione.**

Poiché crediamo che la conoscenza delle regole, insieme ad altre qualità personali, possano oggi "fare la differenza", abbiamo ritenuto opportuno la redazione, aggiornamento e diffusione di questo vademecum che chiunque sia interessato può consultare, segnalandoci cosa (e come) sarebbe opportuno approfondire o modificare.

MESSAGGIO 2023 del Segretario Generale Confederale Francesco Prudeniano

Alla Struttura Dirigente di Confintesa, per il passaggio dell'anno

Come ogni anno, scrivo qualche parola per l'anno che verrà e, alla fine, lancio un motto che sarà il nostro punto di riferimento per tutti i 365 giorni che abbiamo davanti. Questo 2023, ancora così oscuro, ancora all'interno di una guerra, una pandemia e una strisciante crisi economica che, per ora, non abbiamo percepito nella sua grandezza e importanza.

Il 2022 per Confintesa è stato **l'Anno dell'Emancipazione** e, a veder bene, abbiamo conquistato un'emancipazione in molti ambiti, interni ed esterni, con una prova tangibile che è stata la Consulta Confederale, termine della prima Fase Congressuale, che ha visto presenti centinaia di delegati, in rappresentanza di tutti gli iscritti, e molti ospiti illustri.

Cosa manca? Quale obiettivo vogliamo per il 2023?

È arrivato il tempo di fare qualcosa di più, un salto di qualità che ci faccia uscire dall'equivoco di una immagine di sindacato autonomo tout court e una vera Confederazione che ambisce ad essere realmente organica, completa e unitaria. E questo senza mai perdere di vista la nostra stella polare; l'ambizione di creare un modello sociale innovativo, adatto all'evoluzione storica che viviamo, che si sintetizza in una frase che ho sentito spesso: *"Non siamo un altro sindacato, siamo un sindacato diverso!"*

È arrivato il tempo di entrare in una diversa fase evolutiva che concretizzi quella frase, manifestando quella *"voglia di realizzarsi"* che non si accontenta della realtà per come è adesso, tenendo sempre ben chiaro il traguardo finale, tramite passaggi successivi, misurandoci sempre con ciò che superiamo, volta per volta!

Questa trasformazione può essere realizzata solo se si riesca percepire la comunità di cui siamo parte come una realtà vivente, al fine di avviare un'evoluzione umana autentica, che lasci uno spazio interlacciato ma non separato, che ci liberi dall'individualismo, senza cadere nel collettivismo assoluto.

Non ci resta che metabolizzare questo nuovo paradigma per la costruzione di un mondo nuovo e migliore.

Molti penseranno di essere di fronte alle solite parole vuote, un esercizio retorico che alla fine fa restare le cose come sono. Chi pensa questo sarà smentito con la pratica!

Dal termine della fase congressuale, che qualcuno ha erroneamente interpretato come un passaggio solo formale, abbiamo avviato la fase della realizzazione della Confederazione che porta tutti noi davanti a un bivio, a delle scelte.

Confintesa va presa e per intero, e non potrà più esserne parte dirigente chiunque abbia un **atteggiamento predatorio non cooperativo**.

Ad esempio, chi tenta di strumentalizzare l'azione della Confederazione verso propri fini; chi non partecipa se non per le cose che *"convergono"*; chi applaude, mette i like e poi, furtivamente, sottrae ciò che non è suo nell'assenza o la distrazione di una collettività in buona fede; chi usa solo il nome *"Confintesa"* e le strutture di altre organizzazioni; chi interpreta le nostre regole per rispettarne la forma e aggirarle nella sostanza.

Potrei fare molti altri esempi ma credo di aver dato una idea chiara su cosa intendo per ***"atteggiamento predatorio non cooperativo"*** !

Confintesa è una associazione sindacale diversa. È una comunità organica, evoluta a tal punto che non può più consentire di essere trattata come un bancone del supermercato!

Nel 2023 saremo tutti posti davanti a queste scelte e il prossimo anno servirà a misurare chi sceglierà di seguire questa fase della sua realizzazione. Nel frattempo, in questo difficile passaggio che lascerà inevitabilmente indietro qualcuno, Confintesa sarà vicino a tutti coloro che vorranno partecipare, con buona volontà e buona fede . Siamo un sindacato con una mission particolare o, come ho sentito spesso dire, *"Non siamo un altro sindacato, siamo un sindacato diverso!"*.

Ora è il momento di realizzare un altro salto di qualità, un avvicinamento verso questa diversità. Chi non capirà, o non vorrà capire, non potrà far parte della struttura di Governo di Confintesa. Perché Confintesa non è verticistica, è plurale. A patto di interpretare e rispettare correttamente i suoi principi.

Per tutto questo, il 2023 sarà **2023–Anno della Realizzazione** e il colore da utilizzare, in e-mail, carta intestata, social media e altri documenti ufficiali, sarà il verde.

*"Uccidi il desiderio di separatività! La vita è lotta, ma non separatività.
Si abbracciano gli amanti per dare vita e si abbracciano i guerrieri per dare morte...
Ma si abbracciano"*

Brindiamo tutti al 2023–Anno della Realizzazione

SOMMARIO

PREFAZIONE II

INTRODUZIONE III

INDICE DELLE FONTI 11

CAPITOLO I 14

DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI 14

1.1 SOGGETTI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 14

1.1.1 RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (RSU) 16

1.1.2 DIFFERENZA TRA DIRIGENTI SINDACALI E RSU 19

1.2 MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI 20

1.2.1 PARTECIPAZIONE 25

1.2.2 CONTRATTAZIONE 30

PARERI ARAN FAMIGLIE PROFESSIONALI 40

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO 43

TRATTAMENTO ECONOMICO 44

CAPITOLO II - DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI 46

CAPITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO 68

3.1 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 68

FAQ INPS DOMANDE FREQUENTI 86

3.2 ORDINAMENTO PROFESSIONALE 99

3.2.1 NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 99

3.2.2 PARERI ARAN PROGRESSIONI VERTICALI 103

3.3 ORARIO DI LAVORO 114

3.4 ASSENZE 126

3.4.1 FERIE E FESTIVITÀ 126

3.4.2 CONGEDI E ALTRE MISURE A SOSTEGNO DELLA VITA FAMILIARE E
PERSONALE 130

3.4.3 MALATTIA 174

3.4.4 ASPETTATIVE 198

3.4.5 NORME SULLE ASSENZE PER FORMAZIONE 209

3.4.6 ALTRE DISPOSIZIONI 218

3.5 MOBILITÀ 219

3.6 FORMAZIONE DEL PERSONALE 223

3.7 TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO 228

3.7.1 LAVORO A TEMPO DETERMINATO 228

3.7.2 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO 234

3.7.3 LAVORO A TEMPO PARZIALE 235

3.8 LAVORO A DISTANZA 242

3.8.1 LAVORO AGILE 242

3.8.2 ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA 247

CAPITOLO IV - DOVERI DEL DIPENDENTE E NORME DISCIPLINARI 250

4.1 DOVERI DEL DIPENDENTE PUBBLICO 250

4.2 NORME DISCIPLINARI 253

CAPITOLO V - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 281

CAPITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO 285

CAPITOLO VII - DISPOSIZIONI SPECIALI 308

DICHIARAZIONI CONGIUNTE (CCNL 2019-2021) 313

NOTA A VERBALE CONFINTESA FP 316

INDICE PER MATERIA 317

INDICE DELLE FONTI

ABBREVIAZIONE	TITOLO	TIPO FONTE
D.lgs.165/01	Testo Unico sul Pubblico Impiego. Decreto Legislativo n.165 del 2001	Fonte primaria
Legge 53/2000	Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città. Legge 8 marzo 2000, n.53	Fonte primaria
Legge 104/1992	Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate. Legge 5 febbraio 1992, n.104	Fonte primaria
D.lgs. 80/2015	Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183. Decreto Legislativo n.80 del 2015	Fonte primaria
Decreto Brunetta	Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria. Decreto-Legge 25 giugno 2008, n.112 poi convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2008, n.133	Fonte primaria

<p>Legge 183/2010</p>	<p>Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro. Legge 4 novembre 2010, n.183</p>	<p>Fonte primaria</p>
<p>Legge 476/1984</p>	<p>Norma in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università. Legge 13 agosto 1984, n.476</p>	<p>Fonte primaria</p>
<p>DPCM 206/2017</p>	<p>Regolamento recante modalità per lo svolgimento delle visite fiscali e per l'accertamento delle assenze dal servizio per malattia, nonché l'individuazione delle fasce orarie di reperibilità, ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165. DPCM 17 ottobre 2017 n.206</p>	<p>Fonte secondaria</p>
<p>CCNL 2016-2018</p>	<p>Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018</p>	<p>Fonte pattizia</p>
<p>CCNL 2019-2021</p>	<p>Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Funzioni Centrali del 9 maggio 2022</p>	<p>Fonte pattizia</p>

CCNQ 2017	Contratto Collettivo Nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 4 dicembre 2017	Fonte pattizia
ACQN 2022	Accordo Collettivo Nazionale Quadro in materia di costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 12 aprile 2022	Fonte pattizia

CAPITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

1.1 SOGGETTI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie

(art. 7 commi 1-5 CCNL 2019-2021)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata ai commi 3 o 4, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5.
2. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici, laddove questi ultimi siano individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello nazionale ("contrattazione integrativa nazionale") ed a livello di sede di RSU ("contrattazione integrativa di sede territoriale"). Nelle altre amministrazioni, si svolge in un unico livello ("contrattazione integrativa di sede unica"). La contrattazione integrativa nazionale può prevedere sezioni specifiche dedicate a determinati ambiti o pluralità di sedi territoriali aventi caratteristiche simili.
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie CCNL triennale.
4. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale o di sede unica sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie CCNL triennale.
5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

Dirigenti sindacali

(art. 3 CCNQ 2017)

1. Nelle pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001 sono dirigenti sindacali:

- a) i componenti delle RSU;
- b) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;
- c) i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;
- d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998;
- e) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;
- f) i componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative ai sensi dell'art. 43 comma 2 del D.lgs. 165/2001, non collocati in distacco o aspettativa;
- g) i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa.

2. Le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, che siano dipendenti dell'amministrazione stessa. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.

1.1.1 RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (RSU)

Gli eletti in una RSU non sono necessariamente iscritti o dirigenti del sindacato, sono lavoratori che svolgono un preciso ruolo: rappresentare le esigenze dei lavoratori.

Compiti e funzioni

(art. 5 ACQN 2022)

1. La RSU subentra alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali ad esse spettanti.
2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 42, comma 2 del d.lgs. n.165/2001, i CCNL di comparto possono disciplinare le modalità con le quali la RSU può esercitare in via esclusiva i diritti di informazione e partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali dall'art. 9 del d. lgs. n.165/2001 o da altre disposizioni di legge o contratto collettivo.
3. Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalla RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL di comparto.
4. In favore della RSU sono, pertanto, garantiti complessivamente i seguenti diritti:
 - a) diritto ai permessi sindacali per l'espletamento del mandato di cui all'art. 10 CCNQ 4/12/2017;
 - b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 15 CCNQ 4/12/2017;
 - c) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori di cui all'art. 4 CCNQ 4/12/2017;
 - d) diritto di affissione di cui all'art. 5 CCNQ 4/12/2017, ivi inclusa, ove attivata, la bacheca elettronica;
 - e) diritto ai locali di cui all'art. 6 CCNQ 4/12/2017.

Incompatibilità

(art. 8 ACQN 2022)

1. La carica di componente della RSU è incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici. Per altre incompatibilità valgono quelle previste da disposizioni legislative e/o dagli statuti delle rispettive organizzazioni sindacali. Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza della carica di componente della RSU.

Durata e sostituzione nell'incarico

(art. 9 ACQN 2022)

1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.

2. In caso di dimissioni o di decadenza di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

3. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla RSU. Quest'ultima ne dà comunicazione al servizio di gestione del personale ed ai lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicandola nell'intranet dell'amministrazione.

4. Il componente RSU decade in caso di incompatibilità di cui all'art. 8 (Incompatibilità), in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in caso di trasferimento, comando o altra forma di assegnazione temporanea presso altra amministrazione o ufficio della stessa amministrazione ricompreso in altra RSU. Il componente RSU decade, inoltre, nell'ipotesi di assenza continuativa dall'ufficio superiore a 6 mesi qualora tale assenza comporti che il numero di componenti effettivamente in servizio nella sede RSU che possono assumere le decisioni sia inferiore al 50% del numero previsto all'art. 4 (Numero dei componenti). In tali casi l'amministrazione informa la RSU la quale ne dà comunicazione ai lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicandola nell'intranet dell'amministrazione.

5. La RSU decade qualora, esaurita la possibilità di sostituire i componenti dimissionari/decaduti attingendo tra i non eletti della stessa lista, il numero dei componenti scenda al di sotto del 50% del numero previsto all'art. 4 (Numero dei componenti), con il conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

6. Nei casi di cui ai commi 3 e 4, la RSU comunica all'amministrazione ed ai lavoratori il nominativo del componente subentrante o, nell'ipotesi di cui al comma 5, la dichiarazione di decadenza dell'intera RSU.

7. Qualora entro quarantacinque giorni la RSU non abbia adempiuto agli obblighi di cui ai commi 4, 5 e 6, la decadenza automatica del singolo componente o dell'intera RSU può essere rilevata anche dall'amministrazione, la quale nel primo caso invita i componenti della RSU rimasti in carica a provvedere alla sostituzione, mentre nel secondo caso invita le organizzazioni sindacali aventi titolo ad indire nuove elezioni.

8. La RSU che decade nel corso del triennio dalla sua elezione deve essere rieletta entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure di cui all'art. 16 (Modalità per indire le elezioni) entro cinque giorni da quest'ultima.

9. Nelle more della rielezione e limitatamente al periodo di cui al comma 8, le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti della RSU non dimessisi o non decaduti ai sensi del comma 4, che possono anche sottoscrivere eventuali contratti integrativi.

Modalità di adozione delle decisioni

(art. 12 ACQN 2022)

1. La RSU ha natura di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari elettivi di natura collegiale.

2. Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.

3. Le modalità con le quali tale maggioranza si esprime possono essere definite dalla RSU stessa con proprio regolamento interno.

4. Fermo restando quanto previsto al comma 2, la RSU composta da più di 30 componenti deve dotarsi di un regolamento di funzionamento e nominare un Comitato di coordinamento, che sia portavoce, in seno alla delegazione trattante di parte sindacale, delle istanze e/o decisioni assunte dalla RSU.

5. Nella composizione del Comitato di coordinamento di cui al comma 4 occorre contemperare il principio di proporzionalità rispetto al numero totale di seggi ottenuti da ciascuna lista con quello di inclusività. A tal fine, deve essere garantita la presenza di tutte le liste che hanno ottenuto almeno un seggio. Il Comitato di coordinamento non può, di norma, essere composto da più di 15 componenti della RSU.

1.1.2 DIFFERENZA TRA DIRIGENTI SINDACALI E RSU

I dirigenti sindacali sono lavoratori iscritti che ricoprono incarichi nell'ambito della Federazione e/o dei Coordinamenti e che partecipano alla contrattazione integrativa di sede territoriale e che hanno la possibilità di fruire delle prerogative sindacali e di utilizzare risorse loro destinate.

Per poter svolgere l'attività sindacale negli uffici e godere delle prerogative sindacali, occorre essere "accreditati" ovvero la Federazione e/o il Coordinamento comunica all'Amministrazione da chi viene rappresentata la sigla.

I componenti della RSU, invece, sono lavoratori che, a seguito di elezioni democratiche, rappresentano tutti i colleghi che sono occupati in una stessa realtà lavorativa e non hanno bisogno di essere "accreditati" presso gli uffici salvo che non siano anche dirigenti sindacali.

I componenti delle RSU non sono tenuti ad essere iscritti ad un sindacato, sebbene vengano eletti in una lista appartenente a un sindacato.

In ogni caso la carica di membro RSU è perfettamente compatibile (ed anzi assolutamente auspicabile) con l'iscrizione ad un sindacato e con il ruolo di dirigente sindacale.

Cosa succede se un componente RSU passa ad altra organizzazione sindacale?

Il regolamento che disciplina le elezioni e il funzionamento delle RSU (ACQN del 12 aprile 2022) non prevede la decadenza di un dipendente eletto nella RSU per effetto delle sue dimissioni dall'organizzazione sindacale nelle cui liste è stato eletto o per effetto della sua iscrizione ad altra organizzazione.

Della questione si è anche occupata la Magistratura del Lavoro.

Alcune sentenze hanno dichiarato indissolubile il legame tra i componenti delle RSU e le liste nelle quali sono stati eletti (con un sistema rigidamente proporzionale di lista) e che, di conseguenza, il successivo passaggio di un membro della RSU ad altra associazione sindacale, comporterebbe la decadenza dall'incarico (lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista).

Altre sentenze sono di segno opposto vale a dire che non prevedono la decadenza automatica dall'incarico ma rimettono alla RSU la decisione regolamentare.

1.2 MODELLI DI RELAZIONI SINDACALI

Le "relazioni sindacali" sono il complesso sistema di relazioni tra le Amministrazioni e le Organizzazioni sindacali che, pur non essendo esente da tensioni e attriti, deve essere caratterizzato da:

- reciproca considerazione e rispetto;*
- sforzo di prevenire e risolvere eventuali conflitti;*
- contemperazione degli interessi della PA con quelli dei lavoratori.*

Le relazioni sindacali prevedono due diversi "modelli relazionali": la partecipazione e la contrattazione.



Fonti (art. 2 D.LGS.165/01)

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;

b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;

c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;

d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;

e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

1-bis. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali.

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili.

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

3-bis. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice civile.

Obiettivi e strumenti

(art. 3 CCNL 2019-2021)

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

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

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

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

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.

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

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

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, ai diversi livelli previsti dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di

una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

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

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

8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 CCNL 12 febbraio 2018.

1.2.1 PARTECIPAZIONE

La partecipazione si articola in tre diverse fattispecie:

1) Informazione

L'Amministrazione trasmette tempestivamente ai sindacati i dati e i contenuti relativi alle materie oggetto di confronto e di contrattazione integrativa, offrendo così la possibilità valutare le misure da adottare e il loro potenziale impatto.

Informazione

(art. 4 CCNL 2019-2021)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, commi 3 e 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), secondo i rispettivi ambiti di competenza, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n.165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 CCNL 12 febbraio 2018.

2) Confronto

È un dialogo costruttivo che permette ai sindacati di esprimere approfondite valutazioni in merito alle misure che l'Amministrazione intende adottare.

L'Amministrazione resta libera di procedere come ritiene opportuno, ma non è vietata la possibilità di definire intese tra le parti, se possibile.

Le materie oggetto di confronto sono espressamente indicate nell'art.5 CCNL 2019/2021.

Confronto

(art. 5 CCNL 2019-2021)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), commi 3 e 4, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 3 ed i soggetti sindacali di cui al comma 4 dell'art.7

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie):

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione in turni;

- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n.165/2001;
 - g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - h) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 18 (Norme di prima applicazione);
 - i) criteri per valutare la rilevanza degli incarichi conferiti al personale dell'Area EP ai sensi dell'art. 16, comma 6 (Incarichi al personale dell'area EP);
 - j) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi del personale dell'Area EP.
4. Sono oggetto di confronto, a livello di sede di elezione di RSU, con i soggetti sindacali di cui all'art.7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 4, i criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito dall'amministrazione ai sensi del comma 3, lett. a).
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.5 CCNL 12 febbraio 2018.

3) Organismo paritetico per l'innovazione

Consente ai sindacati di intervenire con proprie proposte su alcune materie.

È consigliabile che i temi legati all'organizzazione e all'innovazione del lavoro, oggetto di contrattazione decentrata siano preventivamente affrontati in sede di organismo paritetico.

Rientrano tutte le materie che riguardano organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo.

Organismo paritetico per l'innovazione

(art. 6 CCNL 2019-2021)

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

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

3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ogni amministrazione a livello nazionale o di sede unica. Le amministrazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione CCNL provvedono, ove necessario, ad aggiornarne la composizione. Esso:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art.79 CCNL 12 febbraio 2018;

f) redige un report annuale delle proprie attività.

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

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79 CCNL 12 febbraio 2018.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 CCNL 12 febbraio 2018.

1.2.2 CONTRATTAZIONE

È la modalità più tipica delle relazioni sindacali, con la quale le due parti si confrontano e pervengono ad accordi che vincolano da una parte l'Amministrazione e, dall'altra, i lavoratori, rappresentati dalle OO.SS..

*La **Contrattazione Collettiva Nazionale** regola le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali, è il livello più alto di contrattazione che coinvolge l'ARAN (che rappresenta le Pubbliche Amministrazioni) e le OO.SS. maggiormente rappresentative.*

*La **Contrattazione Integrativa Nazionale** si svolge in piena autonomia sulle materie, con le procedure e nei limiti indicati CCNL e vi prendono parte il "Titolare di*

potere di rappresentanza" (per l'Amministrazione) e i sindacati firmatari CCNL di comparto (nel nostro caso è il Comparto Funzioni Centrali).

Le materie oggetto di Contrattazione Integrativa Nazionale e di Contrattazione Integrativa di sede o Decentrata sono stabilite tassativamente nel CCNL 2019/2021.

Campo di applicazione

(art. 1 CCNL 2019-2021)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 3 CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 3 agosto 2021.

2. Il presente contratto si applica, altresì, alle seguenti categorie di personale:

a) al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto - ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967 n.18 e della L. 22 dicembre 1990 n.401 e tenuto conto dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 7 aprile 2000, n.103 - con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai CCNL del 22 ottobre 1997, del 12 aprile 2001, del 12 giugno 2003 e del 22 maggio 2020;

b) agli ufficiali giudiziari di cui all'art. 1, comma 2, CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL Ministeri del 24 aprile 2002.

3. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

4. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata, per Ministeri ed Enti Pubblici non economici, ai sensi del D. Lgs. 9 settembre

1997, n.354 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL. Analoga disposizione è prevista per le Agenzie fiscali nel D.P.R. n.752 del 1976, come modificato dal d. lgs. n.272/2001.

5. Con il termine "amministrazione/i" si intendono tutte le Amministrazioni, Ministeri, Enti pubblici non economici e Agenzie, ricomprese nel comparto Funzioni centrali di cui al comma 1.

6. Con il termine "agenzia/e", ove non specificato, si intendono l'Agenzia delle Entrate e l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, destinatarie dei precedenti CCNL del comparto Agenzie Fiscali.

7. Con la locuzione "ente/i pubblico/i non economico/i" si intendono le amministrazioni e gli enti destinatari dei precedenti CCNL del comparto Enti pubblici non economici.

8. Con il termine "Ministero/i" si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL del comparto dei Ministeri.

9. Con "ENAC" si intendono le amministrazioni di cui all'art. 3, comma 1, punto IV CCNQ 3 agosto 2021.

10. I riferimenti ai CCNL degli enti o amministrazioni mono comparto, precedentemente destinatari di specifici contratti nazionali, ai sensi dell'art. 70 del d. lgs. n.165/2001, vengono indicati mediante la denominazione dell'amministrazione o ente interessato.

11. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "d. lgs. n.165/2001"

12. Il riferimento alla legge 22 maggio 2017, n.81 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "legge n.81/2017".

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

(art. 2 CCNL 2019-2021)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo pec, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, 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 alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del d. lgs. n.165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice.

Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del d. lgs. n.165/2001. 7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. n.165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

(art. 49 D.LGS.165/01)

Quando insorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto. Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi

(art. 64 D.LGS.165/01)

Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 63, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.

Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 49. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice precedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa.

Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.

La Corte di Cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del Codice di procedura civile, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di Cassazione conserva i suoi effetti.

L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del Codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.

In pendenza del giudizio davanti alla Corte di Cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Intervenuta la decisione della Corte di Cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.

Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di Cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.

La Corte di Cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del codice di procedura civile, anche in assenza di istanza di parte.

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie

(art.7 commi 6-8 CCNL 2019 -2021)

6. Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla performance;

c) la quota di risorse di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) da destinare alle progressioni economiche di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree);

c1) l'integrazione e la ponderazione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree);

d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

- e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'art. 19, comma 5, CCNL 12 febbraio 2018;
- i) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 19, comma 4, CCNL 12 febbraio 2018 in merito ai turni effettuabili;
- j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 20, comma 6 CCNL 12 febbraio 2018;
- k) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 20, comma 5, CCNL 12 febbraio 2018 per i turni di reperibilità;
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 57, comma 7 CCNL 12 febbraio 2018;
- n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 27, comma 2, CCNL 12 febbraio 2018;
- o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 22 CCNL 12 febbraio 2018;
- q) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 17, comma 2, CCNL 12 febbraio 2018;

- r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 54, comma 3 CCNL 12 febbraio 2018;
- s) per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1, CCNL 12 febbraio 2018 (diritto allo studio);
- t) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 19, comma 9, CCNL 12 febbraio 2018 in materia di turni di lavoro;
- u) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25, comma 3, CCNL 12 febbraio 2018;
- v) i criteri per la definizione dei trattamenti economici di cui all'art. 50 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) comma 2, lett. c);
- x) gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità);
- y) la determinazione del termine di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree), comma 2, lett. a);
- z) l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali;
- aa) l'elevazione dei limiti massimi previsti per l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali);
- ab) criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'Area EP; in tale ambito è altresì definita la misura percentuale di cui all'art. 53, comma 5 (Trattamento economico del personale della nuova Area EP);
- ac) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 11 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale);
- ad) riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi.

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

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 CCNL 12 febbraio 2018.

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

(art.8 CCNL 2019-2021)

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 5 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art.9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), y), z), ad).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art.7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lettere a), b), c), c1), d), e) f), g) h), j), v), x), aa), ab) e ac) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di

comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del d. lgs. n.165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

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

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

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 CCNL 12 febbraio 2018.

PARERI ARAN FAMIGLIE PROFESSIONALI

CFC107b Cosa deve contenere il contratto integrativo che definisce le famiglie professionali?

La contrattazione integrativa ha la funzione di "integrare" il CCNL nelle materie e nei limiti dallo stesso CCNL individuati. Ne consegue, come regola generale, che non andrebbero ripetuti gli elementi già definiti in sede di contrattazione nazionale. Tanto premesso, il CCNL ha previsto, all'articolo 7, comma 6, lett. z) che sono oggetto di contrattazione integrativa "l'individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze professionali".

Non vanno, pertanto, indicate mansioni e attività da svolgere, ma le famiglie professionali (ad esempio, "Funzionario di amministrazione e gestione") e le competenze professionali richieste per operare nell'ambito di ciascuna famiglia professionale.

Il contratto collettivo integrativo dovrebbe anche contenere una tabella di confluenza tra vecchi profili e nuove famiglie professionali, avendo presente che tale trasposizione deve avvenire a parità di area di inquadramento, sulla base di quanto previsto nella Tabella 2 allegata al CCNL 9 maggio 2022.

CFC105 Cosa sono le famiglie professionali?

Il CCNL 9 maggio 2022, al fine di incentivare il superamento del precedente approccio tendente all'individuazione dei profili professionali mediante elencazione delle mansioni da svolgere, ha preferito fare riferimento alle famiglie professionali intese come elementi del sistema ordinamentale che classificano le figure professionali necessarie per il funzionamento di un'amministrazione attraverso la individuazione delle competenze professionali (conoscenze, capacità tecnica e/o capacità comportamentali) necessarie per svolgere determinate attività. Così pensato, infatti, l'ordinamento professionale garantisce una maggiore flessibilità organizzativa, agevola la mobilità interna ed esterna, offre strumenti di gestione del personale meglio plasmabili sull'organizzazione del lavoro e/o sulle aspettative dei lavoratori che, non essendo collocati in un profilo professionale specifico, possono aspirare a ricoprire altre posizioni di lavoro nell'ambito della medesima area di inquadramento. Le famiglie professionali vanno dunque intese come uno degli elementi che, insieme alle Aree, definiscono l'inquadramento giuridico-contrattuale di ciascun dipendente.

Non a caso, il CCNL richiede l'indicazione della Famiglia professionale e dell'Area di appartenenza nel contratto individuale di lavoro.

CFC106 Come vengono individuate le famiglie professionali?

Per l'individuazione delle famiglie professionali occorre partire dall'analisi delle competenze professionali richieste nei diversi ambiti di attività in cui opera l'amministrazione. Può essere utile, al riguardo, focalizzare l'attenzione sui macro-processi che l'amministrazione è chiamata a gestire.

Ad esempio, in ogni amministrazione vi sono alcuni processi caratterizzanti, direttamente collegati alla missione istituzionale ed alcuni macro-processi di supporto (ad esempio, i processi trasversali, quale quello di amministrazione e gestione ecc.). In corrispondenza di ciascuno di questi macro-processi e di una determinata area del sistema di classificazione, è possibile individuare una famiglia professionale e le relative competenze professionali richieste.

Ad esempio, si potrebbe individuare la famiglia professionale del Funzionario di amministrazione e gestione in corrispondenza del macro-processo "Amministrazione e gestione" e dell'Area "Funzionari".

Tale famiglia professionale dovrebbe poi essere descritta indicando le competenze professionali richieste (conoscenze, capacità tecniche e/o capacità comportamentali). Le conoscenze possono essere indicate anche attraverso un rinvio al titolo di studio richiesto per l'accesso (ad esempio, laurea in discipline giuridiche o economiche).

Al di là della metodologia seguita per la loro individuazione¹, è comunque importante che le "famiglie professionali" siano definite con un perimetro sufficientemente ampio, tale da ricomprendere, al loro interno, una pluralità di "posizioni di lavoro" più specifiche. In questo modo, si favoriscono i percorsi di mobilità e di sviluppo

¹ Si segnalano, al riguardo, le linee di indirizzo per l'individuazione dei fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche emanate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in data 22 luglio 2022, che indicano possibili percorsi metodologici per definire le famiglie professionali e per individuare le ulteriori declinazioni delle stesse in profili di competenza e in profili di ruolo.

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-07-2022/linee-di-indirizzo-lindividuazione-dei-nuovi-fabbisogni>.

all'interno dell'organizzazione. In relazione alla complessità organizzativa dell'amministrazione o ente, le competenze professionali, definite a livello di "famiglia professionale", potranno poi essere ulteriormente definite e precisate attraverso l'indicazione di più specifiche posizioni di lavoro afferenti a ciascuna famiglia professionale (ad esempio, la posizione di "Funzionario di amministrazione e gestione - specialista paghe e contributi" nell'ambito della Famiglia professionale di "Funzionario di amministrazione e gestione"). È bene precisare che la definizione di tali posizioni di lavoro non è indispensabile ai fini dell'assolvimento della previsione contrattuale circa l'individuazione delle famiglie professionali, in quanto non si tratta di un livello di dettaglio previsto dal contratto collettivo, né è richiesta l'indicazione nei contratti individuali, poiché la scelta di darvi seguito risponde unicamente ad un'esigenza organizzativa. Le amministrazioni che riterranno di individuarle lo faranno, quindi, nell'esercizio dei propri poteri datoriali di organizzazione. La individuazione delle posizioni di lavoro potrebbe comunque risultare utile in ottica organizzativo-gestionale: ad esempio, per definire con maggiore precisione i contenuti di un bando di mobilità o di concorso oppure per un'analisi più puntuale dei fabbisogni di personale o dei fabbisogni formativi.

La definizione in termini ampi delle "famiglie professionali" aiuta anche ad avere un quadro di riferimento maggiormente stabile nel tempo. Infatti, a fronte di una maggiore stabilità delle "famiglie professionali", vi può essere invece un maggiore dinamismo delle "posizioni di lavoro", che possono modificarsi senza necessità di rimettere in discussione il superiore livello costituito dalle "famiglie professionali".

Clausole di raffreddamento

(art. 9 CCNL 2019-2021)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono

ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 9 CCNL 12 febbraio 2018.

Trattamento economico

(art. 45 D.LGS.165/01)

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1, è definito dai contratti collettivi.

2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

3. I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.

5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n.18, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri.

CAPITOLO II - DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

Dirigenti sindacali

(art. 3 CCNQ 2017)

3. Nelle pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001 sono dirigenti sindacali:

h) i componenti delle RSU;

i) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;

j) i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;

k) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998;

l) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;

m) i componenti degli organismi direttivi delle confederazioni rappresentative ai sensi dell'art. 43 comma 2 del D.lgs. 165/2001, non collocati in distacco o aspettativa;

n) i componenti degli organismi direttivi delle associazioni sindacali rappresentative collocati in distacco o aspettativa.

4. Le organizzazioni sindacali rappresentative comunicano tempestivamente all'amministrazione, per iscritto, i nominativi dei dirigenti sindacali di cui al comma 1, che siano dipendenti dell'amministrazione stessa. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche.

Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

(art. 42 D.LGS.165/01)

Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della Legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della Legge 23 ottobre 1992, n.421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.

In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della Legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima Legge n.300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.

In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

3-bis. Ai fini della costituzione degli organismi di cui al comma 3, è garantita la partecipazione del personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero, ancorché assunto con contratto regolato dalla Legge locale. Di quanto previsto dal presente comma si tiene conto ai fini del calcolo della rappresentatività sindacale ai sensi dell'articolo 43.

Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.

I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni o enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.

I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della Legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.

I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della Legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.

Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.

Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della Legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.

Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 40, comma 2, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione. Tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.

Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente

della Repubblica 6 gennaio 1978, n.58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989 n.430.

Diritto di Assemblea

(art. 4 CCNQ 2017)

1. I dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione, fatte salve le norme di miglior favore contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto o di area.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'Art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) o dalla RSU unitariamente intesa.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni lavorativi prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.

Diritto di Assemblea

(art. 10 CCNL 2019-2021)

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4/12/2017.
2. I dipendenti del comparto Funzioni Centrali hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro-capite previsto dal CCNQ di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto nei CCNL dei precedenti comparti di riferimento.
3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto di cui al Titolo V.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 CCNL 12 febbraio 2018.

Contributi sindacali

(art. 11 CCNL 2016-2018)

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'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente

alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'amministrazione.

Diritto di affissione

(art. 5 CCNQ 2017)

1. I soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) e la RSU hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche ausili informatici.

Locali

(art. 6 CCNQ 2017)

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e), l'uso continuativo di un idoneo locale comune organizzato con modalità concordate con i medesimi per consentire l'esercizio delle loro attività.

2. Nelle Amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti i soggetti di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e), hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione dall'amministrazione nell'ambito della struttura.

Distacchi sindacali

(art. 7 CCNQ 2017)

1. I dipendenti ed i dirigenti indicati nell'art. 1 comma 1 (Campo di applicazione), in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, nelle Amministrazioni ricomprese nei comparti e nelle aree, che siano componenti degli

organismi direttivi statutarie delle proprie associazioni sindacali rappresentative, hanno diritto nei limiti numerici previsti dagli articoli 27 (Ripartizione dei distacchi sindacali nei comparti di contrattazione) e 32 (Ripartizione dei distacchi sindacali nelle aree dirigenziali) ad essere collocati in distacco sindacale con mantenimento della retribuzione di cui all'art. 19 (Trattamento economico) per tutto il periodo di durata del mandato sindacale.

2. I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova – ove previsto in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica.

3. In tutti i casi di cessazione del distacco, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.

Flessibilità in tema di distacchi sindacali

(art. 8 CCNQ 2017)

1. I distacchi sindacali riconosciuti in favore di ciascuna associazione sindacale possono essere fruiti in modo frazionato, in misura non superiore al 75% del totale dei distacchi alle stesse assegnati e comunque in misura non inferiore a uno. L'arco temporale minimo di frazionamento è pari a tre mesi.

2. I distacchi frazionati di cui al comma 1 possono proseguire mediante l'utilizzo, in forma cumulata, di permessi per l'espletamento del mandato.

3. Entro il medesimo limite complessivo di cui al comma 1, i distacchi attivati in favore di dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno, possono essere utilizzati con articolazione della prestazione lavorativa ridotta. In tal caso la prestazione lavorativa minima è quella prevista per il part-time dai contratti collettivi nazionali di lavoro, mentre la prestazione lavorativa massima è pari al 75% di quella prevista per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.

4. La prestazione lavorativa, nei casi di cui al comma 3, deve essere definita previo accordo tra l'amministrazione ed il dipendente e può articolarsi:

a) in tutti i giorni lavorativi, in misura ridotta;

b) in alcuni giorni della settimana, del mese o di predeterminati periodi dell'anno, in modo da rispettare la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta calcolata come media nell'arco temporale preso in considerazione.

5. Il trattamento economico del lavoratore in distacco sindacale part-time ai sensi del comma 3 è quello previsto all'art. 19, comma 3 (Trattamento economico). Per il diritto alle ferie e per lo svolgimento del periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purché in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta) si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part-time orizzontale o verticale secondo le tipologie del comma 4. Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part time e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.

6. Al personale con qualifica dirigenziale si applica quanto previsto dal comma 5 prendendo quale riferimento contrattuale il CCNL del comparto di contrattazione corrispondente all'area dirigenziale cui lo stesso appartiene.

7. Nelle ipotesi di distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta di cui al comma 3 non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato di cui all'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato), fatta salva la possibilità, in via eccezionale, di fruire di permessi senza riduzione del debito orario, da recuperare nell'arco dello stesso mese.

8. Con esclusione delle Istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione, i distacchi sindacali con prestazione lavorativa ridotta di cui al comma 3 possono essere cumulati con l'aspettativa non retribuita di cui all'art. 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti), nel limite massimo del 10% del numero

complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale.

9. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 3, il numero dei dirigenti distaccati risulterà aumentato in misura corrispondente, fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.

Permessi sindacali per l'espletamento del mandato

(art.10 CCNQ 2017)

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali ai sensi dell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da a) ad e) hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, per l'espletamento del loro mandato.

2. I permessi di cui al comma 1 si ripartiscono tra le organizzazioni sindacali rappresentative e la RSU, secondo quanto stabilito dagli artt. 28 (Ripartizione dei permessi per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) e 33 (Ripartizione permessi sindacali per l'espletamento del mandato nelle aree dirigenziali).

3. I contratti collettivi di comparto e area potranno integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle organizzazioni sindacali rappresentative.

4. I dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, che siano dirigenti sindacali di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b), ad e) utilizzano i permessi assegnati alle organizzazioni sindacali rappresentative.

5. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.

6. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale dai dirigenti sindacali dei comparti Istruzione e ricerca e Funzioni centrali e delle relative aree dirigenziali operanti all'estero.

7. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa comunque denominata di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso.

8. Le riunioni con le quali le pubbliche Amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono normalmente al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi l'espletamento del mandato sindacale, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

9. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dipendenti che siano dirigenti sindacali di cui all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e), possono essere utilizzati in forma cumulata. Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale o parziale ai sensi dell'art. 8 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti di cui all'art. 7 (Distacchi sindacali) e si applica la procedura prevista, per la richiesta dei distacchi, dall'art. 21 (Procedure per la richiesta, revoca e conferme dei distacchi ed aspettative sindacali).

10. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi anche frazionati non superiori a dodici giorni a trimestre.

Permessi per le riunioni di Organismi Direttivi Statutari

(art.13 CCNQ 2017)

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono, altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri per consentire ai dirigenti sindacali indicati all'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere e), f) e g), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali.
2. Le associazioni sindacali rappresentative comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo ai permessi.
3. I permessi di cui al presente articolo sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Agli stessi si applica l'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato), comma 7.
4. I permessi di cui al presente articolo non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi previsti al comma 1, specificatamente indicate.

Aspettative e permessi sindacali non retribuiti

(art.15 CCNQ 2017)

1. I dirigenti sindacali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro, che ricoprono cariche in organismi direttivi statutari delle proprie associazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato.
2. Le aspettative non retribuite di cui al comma 1 possono essere fruite in modo frazionato o con prestazione lavorativa ridotta, con le modalità previste dall'art. 8, (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), nel limite massimo del 50% del numero complessivo dei distacchi riconosciuti in favore di ogni singola associazione sindacale e comunque in misura non inferiore a uno.

3. In tutti i casi di cessazione dell'aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con l'associazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.
4. I dirigenti sindacali indicati nell'art. 3 comma 1 (Dirigenti sindacali) lettere da a) ad f) hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.
5. I dirigenti di cui al comma 4 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.
6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa comunque denominata di appartenenza del dipendente. A tale scopo, il dirigente responsabile della struttura deve essere preventivamente informato della fruizione del permesso sindacale, secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.

Forme di utilizzo compensativo delle prerogative sindacali

(art. 16 CCNQ 2017)

1. Nel rispetto delle quote complessive dei distacchi assegnati al singolo comparto ed alla relativa autonoma area di contrattazione della dirigenza ed esclusivamente nel loro ambito, ogni singola associazione sindacale rappresentativa può modificare — in forma compensativa tra comparto e relativa area dirigenziale — le quote di distacchi alla stessa assegnati. Tale possibilità riguarda anche le confederazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative alla stessa aderenti purché la compensazione avvenga:
 - a) nello stesso comparto o area;

b) tra comparto e relativa area dirigenziale.

2. I distacchi assegnati alle confederazioni, ivi inclusi quelli ottenuti per cumulo di permessi, possono essere da queste attivati in tutti i comparti o aree a favore dei propri dirigenti sindacali, ovvero a favore dei dirigenti delle organizzazioni sindacali di categoria, anche non rappresentative, aderenti alle confederazioni stesse.

3. Le organizzazioni sindacali rappresentative possono utilizzare i permessi sindacali per le riunioni degli organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 (Permessi per le riunioni degli organismi statutari) in forma compensativa fra comparto e rispettiva area della dirigenza ovvero tra diversi comparti e/o aree.

4. Le confederazioni rappresentative possono far utilizzare i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 (Permessi per le riunioni degli organismi statutari) alle proprie organizzazioni di categoria anche nei comparti e aree ove queste non siano rappresentative.

5. Le confederazioni rappresentative possono attivare le aspettative sindacali non retribuite in tutti i comparti e le aree.

6. Le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 43, comma 2, del D.lgs. 165/2001, o le organizzazioni sindacali rappresentative nel caso esclusivo in cui non aderiscano ad alcuna confederazione possono trasformare uno o più distacchi ottenuti da cumulo di permessi sindacali, nel limite massimo del 15% del totale di tali distacchi alle stesse assegnati e comunque in misura non inferiore a uno, in permessi sindacali per l'espletamento del mandato o per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutari. Tali permessi, assegnati alle confederazioni, possono essere da queste attivati in tutti i comparti o aree a favore dei propri dirigenti sindacali, ovvero a favore dei dirigenti delle organizzazioni sindacali di categoria, anche non rappresentative, aderenti alle confederazioni stesse, ivi incluse quelle che, ai sensi dell'art. 10, comma 2, CCNQ 13 luglio 2016, sono presenti alle trattative nazionali.

7. Le richieste di compensazione di cui ai commi precedenti devono pervenire alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica almeno

15 giorni prima dell'utilizzo delle prerogative per consentire al Dipartimento stesso, entro il suddetto arco temporale, di modificare i relativi contingenti. Tale termine può essere derogato nel caso in cui al momento della richiesta ci sia ancora capienza nel relativo contingente. Dell'utilizzo dei distacchi in forma compensativa è data anche notizia all'amministrazione di appartenenza del personale interessato ai fini della verifica dei contingenti, degli adempimenti istruttori di cui all'art. 21 (Procedure per la richiesta, revoca e conferme dei distacchi ed aspettative sindacali) nonché per la trasmissione dei dati previsti dall'art. 22, comma 3 (Adempimenti e procedure connesse alla fruizione delle prerogative sindacali).

Rapporti tra associazioni sindacali e RSU

(art.17 CCNQ 2017)

1. Per effetto degli articoli precedenti le associazioni sindacali rappresentative sono complessivamente titolari dei seguenti diritti:
 - a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali di cui agli artt. 7 (Distacchi sindacali) e 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti);
 - b) diritto ai permessi retribuiti per l'espletamento del mandato di cui all'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato), riservati alle sole organizzazioni sindacali rappresentative;
 - c) diritto ai permessi retribuiti per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 (Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari);
 - d) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti).
2. Le RSU sono titolari del diritto ai permessi retribuiti e non retribuiti di cui agli artt. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato) e 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti).
3. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, i rapporti tra organizzazioni sindacali rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali con particolare

riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt. 5 e 6 dell'ACQ 7 agosto 1998.

Trattamento Economico per i distacchi sindacali

(art. 19 CCNQ 2017)

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante nei casi di distacco sindacale è disciplinato dai rispettivi contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali.

2. Sino a quando i prossimi contratti collettivi nazionali non avranno stabilito una diversa disciplina, rimangono ferme tutte le norme previste dai CCNL vigenti, nonché, per gli ambiti ove lo stesso sia ancora in vigore, dall'art. 7, comma 2 (Trattamento economico) CCNL quadro transitorio stipulato il 26 maggio 1997.

3. In caso di distacco ai sensi dell'art. 8, comma 3 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), al dirigente sindacale è garantito:

a) il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

b) i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico.

4. In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.

5. Ai sensi e con le modalità dell'art. 3, comma 4 del D.lgs. 16 settembre 1996, n.564, in caso di aspettativa sindacale, a tempo pieno o parziale, non retribuita, i contributi figurativi accreditabili in base all'art. 8, ottavo comma della Legge 23 aprile 1981, n.155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco

sindacale retribuito secondo le indicazioni dei CCNL di comparto o di area dirigenziale.

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

(art.10 CCNL 2019-2021)

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:
 - a) dello stipendio nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - b) dell'indennità di amministrazione (Ministeri, Agenzie Fiscali, CNEL) o l'indennità di ente (Enti pubblici non Economici, ENAC) a seconda dell'amministrazione di appartenenza;
 - c) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione), con esclusione delle voci di cui all'art. 50 (Fondo risorse decentrate: utilizzo), comma 2, lett. c), d), h), i) e j) eccezion fatta per i compensi incentivanti di cui alla legge n.88 del 1989.
2. Le misure percentuali dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. c), sono definite in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 50 (Fondo risorse decentrate: utilizzo).
3. In sede di contrattazione integrativa è definita altresì la quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. c) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci

retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

5. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019 la percentuale di cui al comma 1, lett. c) è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive di cui al comma 1, lett.

c) corrisposte a carico delle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

6. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

7. La disciplina di cui al presente articolo è applicata, presso le singole amministrazioni, dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione del presente CCNL.

Tutela del Dirigente Sindacale

(art. 20 CCNQ 2017)

1. Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito con precedenza rispetto agli altri richiedenti in altra sede della propria amministrazione collocata in diverso comune ovvero in altra amministrazione dello stesso o di diverso comparto o area, quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta².

² **Contratto d' interpretazione autentica del 31/05/2001:** "L'articolo 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 è norma di portata generale e si applica in tutti i casi in cui il dirigente sindacale riprenda servizio al termine del distacco sindacale o anticipatamente, per qualsiasi motivo anche personale, purché ricorrano le condizioni oggettive previste dal comma 1 dell'articolo stesso costituite dalla dimostrazione di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta"

Contratto d' interpretazione autentica del 23 settembre 2004: "Il dirigente sindacale che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda,

2. Il dipendente o dirigente che rientra in servizio ai sensi del comma 1 è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza, fatte salve le anzianità maturate. Lo stesso conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione di un assegno "ad personam" riassorbibile con i futuri miglioramenti economici, pari alla differenza tra il trattamento economico in godimento e quello previsto per la posizione giuridica ed economica attribuita nella nuova amministrazione.
3. Il dipendente o dirigente di cui al comma 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale, né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.
4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in comune o circoscrizione diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive associazioni sindacali di appartenenza o della RSU qualora il dirigente ne sia componente.
5. Nelle Istituzioni scolastiche ed educative il disposto del comma 4 non si applica nei casi in cui si debba procedere all'individuazione del personale soprannumerario, docente ed Ata, in conseguenza della rideterminazione dell'organico dell'istituzione scolastica o educativa. Non si applica, altresì, in tutti i casi nei quali l'assegnazione della sede sia stata disposta in applicazione di istituti che prevedono una permanenza annuale nella sede stessa.
6. Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale. In caso di cessazione dalla carica di componente RSU, il nulla osta viene rilasciato dalla RSU operante al momento della richiesta.
7. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

essere trasferito, alle condizioni previste dall'articolo 18, comma 1, anche in una amministrazione diversa del medesimo comparto di appartenenza."

Procedure per la richiesta, revoca e conferma dei distacchi ed aspettative sindacali

(art. 21 CCNQ 2017)

1. Le richieste di distacco o aspettativa sindacale ai sensi degli artt. 7 (Distacchi sindacali), 12 (Distacchi da cumulo di permessi sindacali per l'espletamento del mandato Procedure) e 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti) sono presentate dalle associazioni sindacali rappresentative alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, anche attraverso il sito web dedicato Gedap, nonché alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato. Queste ultime amministrazioni accertati i requisiti soggettivi previsti dall'art. 7, comma 1 (Distacchi sindacali) provvedono entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta. Entro due giorni dall'avvenuta concessione, le amministrazioni stesse ne danno comunicazione, attraverso il sito web GEDAP, alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi e per gli effetti dall'art. 50 del D.lgs. 165/2001, anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti.

2. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 1 per la concessione dei distacchi o delle aspettative sindacali non retribuite, per motivi di urgenza segnalati nella richiesta da parte delle associazioni sindacali rappresentative è consentito l'utilizzo provvisorio in distacco o aspettativa dei dipendenti interessati dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima.

3. Se la procedura d'urgenza di cui al comma 2 viene richiesta per la prosecuzione o l'attivazione di un distacco o un'aspettativa in favore di un dipendente che stia svolgendo il periodo di prova, quest'ultimo viene sospeso per tutta la durata del distacco o dell'aspettativa.

4. Qualora la richiesta di distacco non possa aver seguito, l'eventuale assenza dal servizio dei dipendenti è trasformata, a domanda, in aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'art. 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti).

5. Le associazioni sindacali possono procedere alla revoca dei distacchi e delle aspettative in ogni momento, comunicandola alle amministrazioni interessate ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica per i consequenziali provvedimenti. Se, in ogni caso, entro il 31 gennaio di ogni anno le aspettative e i distacchi non vengono espressamente revocati gli stessi si intendono confermati e le amministrazioni non devono emanare alcun provvedimento. Le variazioni dei distacchi e delle aspettative devono essere, invece, comunicate alle amministrazioni interessate entro il 31 gennaio di ogni anno. Nei casi di revoca, trasformazione di un istituto in un altro, modifica della durata, modifica dell'articolazione temporale (da tempo pieno a part-time o viceversa) è necessario emanare un provvedimento, i cui estremi devono essere comunicati alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi e per gli effetti dei commi 3 e 4 dell'art. 50 del D.lgs. 165/2001, anche ai fini del rispetto dei contingenti. Tutte le informazioni devono essere comunicate tempestivamente attraverso il sito web Gedap.

Accertamento rappresentatività

(art. 25 CCNQ 2017)

1. L'ARAN procede all'accertamento della rappresentatività delle associazioni sindacali, come normativamente predeterminata, in corrispondenza dell'inizio di ciascuna stagione contrattuale di riferimento. A tale scopo vengono presi in considerazione i dati associativi relativi alle organizzazioni sindacali esistenti alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento della rilevazione nonché gli ultimi dati disponibili relativi alle elezioni delle RSU.

2. Ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. 165/2001, comma 1, il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. A tale fine, non si tiene conto

del numero dei lavoratori associati al sindacato, ma del numero delle trattenute per i contributi sindacali effettivamente operate in busta paga, tramite delega di cui è titolare il sindacato. Di conseguenza, il dato associativo è rilevato direttamente dalla busta paga del lavoratore, in quanto la delega diviene effettiva solo a seguito del versamento del relativo contributo. Al fine di tener conto anche delle deleghe rilasciate nel mese di dicembre dell'anno di riferimento della rilevazione, il dato viene rilevato nella busta paga del mese di gennaio immediatamente successivo in quanto, solo in essa, sono rilevabili tutte le deleghe attive rilasciate entro l'ultimo giorno del mese di dicembre, stante l'obbligo delle amministrazioni di procedere alla trattenuta del contributo sindacale dal mese immediatamente successivo a quello del rilascio della delega. Nel caso in cui la delega rilasciata nel mese di dicembre non risulti contabilizzata nella busta paga del mese di gennaio, la stessa non è valida ai fini del calcolo della rappresentatività non essendo dimostrata la sua attivazione. Nei soli limitati casi in cui la lavorazione delle buste paga relative al mese di gennaio si chiuda prima del 31 dicembre, la rilevazione avviene sulla busta paga del mese di febbraio a condizione che in detta busta paga risultino, per le nuove deleghe rilasciate a dicembre, sia la trattenuta riferita al mese di gennaio che quella riferita al mese di febbraio. Tale modalità, valida per tutte le rilevazioni, è finalizzata ad evitare di tener conto, ai fini della rappresentatività, delle deleghe fittizie e cioè di quelle che, eventualmente rilasciate dai lavoratori negli ultimi giorni utili del mese di dicembre, siano revocate nei primi giorni del successivo mese di gennaio, sicché la delega pur rilasciata non diviene mai effettiva. L'obbligo delle amministrazioni di procedere alla tempestiva e corretta trattenuta del contributo sindacale comporta la responsabilità del dirigente competente che risulti inadempiente. La risoluzione dei casi controversi imputabili alla inadempienza o comunque a ritardi delle amministrazioni è demandata alle deliberazioni del Comitato Paritetico, previsto dal comma 8 e seguenti dell'art. 43 del D.lgs. 165/2001.

3. La trasmissione delle schede compilate dalle amministrazioni pubbliche per l'accertamento delle associazioni sindacali operanti nel pubblico impiego e della loro consistenza associativa deve avvenire nel pieno rispetto delle procedure previste dalle vigenti disposizioni. Le schede dovranno contenere l'indicazione dell'importo

del contributo sindacale. Le stesse devono essere controfirmate dalle associazioni sindacali interessate, salvo il caso di diniego che sarà segnalato contestualmente all'invio.

4. I voti ottenuti dalle singole liste elettorali nelle elezioni delle RSU non sono mai sommabili o trasferibili.

5. L'accertamento produce effetti con le medesime scadenze del comma 1 sulla ripartizione dei distacchi e permessi.

6. In caso di decisione giudiziale relativa alla ripartizione delle prerogative sindacali nonché all'ammissione di nuovi soggetti, l'ARAN convoca immediatamente le Confederazioni rappresentative per valutare le iniziative conseguenti.

Titolarità prerogative sindacali

(art. 26 CCNQ 2017)

1. Le prerogative sindacali sono assegnate all'associazione sindacale rappresentativa. I poteri e le competenze contrattuali relativi alla contrattazione integrativa riconosciuti alle organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie dei CCNL di comparto o di area sono esercitati dai rappresentanti dei suddetti soggetti, in nome e per conto degli stessi. Conseguentemente, anche la sottoscrizione dei contratti collettivi integrativi avviene esclusivamente in rappresentanza della organizzazione sindacale avente titolo.

CAPITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

3.1 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Fonti

(Art. 2 D.LGS.165/01)

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di Legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo

i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;

b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;

c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;

d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;

e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

1-bis. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali.

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di Legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai

dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili.

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di Legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

3bis. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice civile.

Disciplina del rapporto di lavoro

(art.51 D.LGS.165/01)

1. Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato secondo le disposizioni degli articoli 2, commi 2 e 3, e 3, comma 1.

2. La Legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.

Disciplina delle mansioni

(art. 52 D.LGS.165/01)

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate

dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:

a) nel caso di vacanza di posto in organico per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;

b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare

diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

Le mansioni inferiori

L'art.52 del D.lgs. 165/2001, nel delimitare i criteri di legittimità delle mansioni, assegna rilievo solo al criterio della equivalenza formale con riferimento alla qualificazione prevista in astratto dai contratti collettivi.

Pertanto, l'unico criterio valido per stabilire la legittimità delle mansioni assegnate è dato dalla verifica dell'area professionale e della fascia di appartenenza. Secondo la costante giurisprudenza ove si realizzi un sostanziale svuotamento dell'attività lavorativa oppure una non rispondenza delle mansioni assegnate a quelle proprie del livello formale di inquadramento si configura un demansionamento vietato anche nell'ambito del pubblico impiego (per tutte Cass. 21 maggio 2009, n.11835).

Contratto individuale di lavoro

(art. 13 CCNL 2016-2018)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di Legge, e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Amministrazioni del comparto.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) area o categoria e profilo professionale di inquadramento;
 - d) livello retributivo iniziale;

e) durata del periodo di prova;

f) sede di lavoro;

g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale, di cui al comma 1, indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 17, comma 4.

5. L'Amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare, anche in via telematica, la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, fatta salva la possibilità di una proroga non superiore ad ulteriori trenta giorni, a richiesta dell'interessato in caso di comprovato impedimento.

6. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.lgs. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 57, comma 6 (Rapporto di lavoro a tempo parziale).

7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'Amministrazione comunica di non dare luogo alla stipulazione del contratto.

Periodo di prova

(art. 19 CCNL 2019-2021)

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
 - a) due mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori;
 - b) quattro mesi per il personale inquadrato nelle Aree degli Assistenti e dei Funzionari;
 - c) sei mesi per il personale inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità.
2. Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto. Sono, altresì, esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d. lgs. n.75/2017.
3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 39 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) CCNL 12 febbraio 2018.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione, ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera

dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.

8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

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

10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.

12. Il presente articolo dalla sua entrata in vigore, che coincide con quella del sistema di classificazione di cui al Titolo III, disapplica e sostituisce l'art. 14 CCNL 12 febbraio 2018, fatto salvo quanto previsto all'art. 60 (Clausole speciali per ENAC) e art. 61 (Clausole speciali per AGID).

Ricostituzione del rapporto di lavoro

(art. 15 CCNL 2016-2018)

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato

nella medesima o corrispondente posizione rivestita al momento delle dimissioni secondo il sistema di classificazione applicato nell'Amministrazione.

2. L'Amministrazione si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area/categoria e profilo professionale corrispondenti a quelli ricoperti all'atto delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato all'Amministrazione medesima al momento del rientro.

3. Il dipendente può richiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro, senza i limiti temporali, di cui al comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di Legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche Amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione europea, secondo la normativa europea.

4. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente all'area/categoria, al profilo ed alla posizione economica, rivestiti al momento della interruzione del rapporto di lavoro.

5. La ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Amministrazione.

Fascicolo personale

(art. 20 CCNL 2019-2021)

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

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

3. Il dipendente ha diritto a ricevere notifica dell'inserimento degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale, ivi inclusi quelli relativi a percorsi formativi, prenderne visione ed estrarne copia.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 16 CCNL 12 febbraio 2018.

Transizione di genere

(art. 21 CCNL 2019-2021)

1. Al fine di eliminare situazioni di disagio ed evitare che possano determinarsi forme di discriminazioni nei confronti del lavoratore che ha intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n.164/1982 e s.m.i., le Amministrazioni riconoscono un'identità alias - con modalità che saranno specificate in apposita regolamentazione interna - al dipendente che ne faccia richiesta supportata da adeguata documentazione medica. L'identità alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del d.lgs. n.165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale di cui all'art. 20 (Fascicolo personale), riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio.
2. Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi

(art. 53 D.LGS.165/01)

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n.3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del

presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n.117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n.662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n.297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n.498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n.412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.

1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.

3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n.400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.

3-bis. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n.400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.

5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Sono nulli tutti gli atti e provvedimenti comunque denominati, regolamentari e amministrativi, adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto con il presente comma.

Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso.

Sono esclusi i compensi e le prestazioni derivanti:

- a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;

c) dalla partecipazione a convegni e seminari;

d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;

e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;

f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.

f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica.

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

7-bis. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti.

8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo

previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 28 marzo 1997, n.79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n.140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n.689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.

10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronunzia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza.

Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.

11. Entro quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi di cui al comma 6, i soggetti pubblici o privati comunicano all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici.

12. Le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti comunicano in via telematica, nel termine di quindici giorni, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto.

13. Le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare tempestivamente al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n.662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, tempestivamente e comunque nei termini previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, i dati di cui agli articoli 15 e 18 del medesimo decreto legislativo n.33 del 2013, relativi a tutti gli incarichi conferiti o autorizzati a qualsiasi titolo. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Le informazioni relative a consulenze e incarichi comunicate dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica, nonché le informazioni pubblicate dalle stesse nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica ai sensi del presente articolo, sono trasmesse e pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla

Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di trasmettere e pubblicare, in tutto o in parte, le informazioni di cui al terzo periodo del presente comma in formato digitale standard aperto. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.³

16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.

16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n.662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

16-ter. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi

³ La Corte Costituzionale, con sentenza 29 aprile - 5 giugno 2015, n. 98 (in G.U. 1^a s.s. 10/6/2015, n. 23), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 53, comma 15, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), nella parte in cui prevede che «I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9»".

poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. allo stesso comma 9».

Le FAQ che seguono sono state redatte e diffuse dall'INPS in occasione delle assunzioni dei nuovi funzionari, la disciplina è applicabile a tutti i lavoratori del Comparto Funzioni Centrali se viene richiamata la normativa o il CCNL, quando si invoca il "Regolamento" occorrerà approfondire se ci sono normative specifiche dell'Ente.

FAQ INPS DOMANDE FREQUENTI

ISCRIZIONE ALBO COMMERCIALISTI, SENZA SVOLGERE ATTIVITA'

È possibile mantenere l'iscrizione all'albo dei commercialisti, fermo restando il divieto di svolgimento della relativa attività posto dall'art. 6, comma 1, lett. a), del vigente Regolamento recante "Disciplina delle incompatibilità e delle autorizzazioni a svolgere attività esterne all'ufficio per i dipendenti dell'INPS" (di seguito "Regolamento"). Ad ogni modo, l'art. 4, comma 3, del medesimo Regolamento, modificato dalla Determinazione commissariale n.19 del 6 marzo 2014, prevede che restano salve le disposizioni del relativo ordinamento professionale in materia di incompatibilità con il rapporto di lavoro pubblico. In ogni caso dovrà essere presentata all'Istituto una specifica richiesta di autorizzazione, dichiarando espressamente che l'iscrizione medesima non è finalizzata all'esercizio della professione.

AUTORIZZAZIONE PER SVOLGERE ATTIVITA' REVISORE

Relativamente all'iscrizione al Registro dei revisori, non vi è uno specifico divieto allo svolgimento delle relative attività. Dovrà essere presentata, per ogni incarico ricoperto, richiesta di autorizzazione nella quale dovrà dichiarare che intende svolgere attività occasionale e saltuaria. La richiesta sarà valutata dal responsabile dell'ufficio competente in materia di risorse umane della struttura presso cui verrà assegnato. La valutazione verterà sui seguenti elementi:

- deve essere compatibile con il rapporto di lavoro in INPS secondo previsto agli art. 3, 4, 5 e 6 del citato Regolamento;
- deve essere conciliabile con i doveri d'ufficio in modo che l'impegno richiesto non pregiudichi il normale adempimento degli obblighi di servizio connessi alla gestione ordinaria del lavoro, valutato in relazione alla specifica posizione lavorativa e alle conseguenti responsabilità, nonché all'apporto che, considerati gli obiettivi e le esigenze generali della struttura di appartenenza, il dipendente è chiamato ad assicurare;
- deve avere una durata determinata o determinabile;
- deve, preferibilmente, concorrere all'arricchimento professionale del dipendente affinché l'Amministrazione ne ricavi, se pur in modo indiretto, un vantaggio;
- Non essendovi incompatibilità assoluta con l'attività – se occasionale – di revisore legale e revisore dei conti, gli incarichi attualmente in essere potranno essere mantenuti, sempre previa istanza di autorizzazione e a condizione che non emergano condizioni specifiche di incompatibilità dall'istruttoria.

SOCIETÀ COOPERATIVA

Con riguardo alla carica di Sindaco del collegio dei revisori di Società cooperativa, secondo quanto stabilito all'art. 10, comma 3, lettera c), del citato Regolamento, possono essere autorizzati incarichi inerenti a cariche in società cooperative, considerata la prevalenza dello scopo mutualistico rispetto a quello di lucro, ovvero, in generale a cariche sociali purché non richiedano attività gestionali.

PARTITA IVA

La possibilità di continuare a tenere aperta la partita IVA è consentita per il tempo strettamente necessario alla riscossione dei crediti afferenti alla pregressa attività svolta e maturati prima dell'assunzione.

A tal fine, dovrà essere presentata, all'atto dell'assunzione, una richiesta di autorizzazione a mantenere aperta la partita IVA per il tempo strettamente necessario

alla riscossione degli emolumenti non ancora percepiti, ma fatturati non oltre il giorno precedente l'assunzione.

QUOTE DI MINORANZA IN SOCIETA' DI CAPITALI

In merito al possesso di quote di minoranza di società di capitali, l'art. 8, comma 2, del citato Regolamento stabilisce che fermo restando il divieto di percepire emolumenti diversi dalla partecipazione agli utili, è consentita la partecipazione in qualità di semplice socio in società di capitali e in qualità di socio accomandante nelle società in accomandita semplice, previa comunicazione.

ISCRIZIONE ORDINE COMMERCIALISTI E REGISTRO REVISORI LEGALI

L'art. 4, comma 3, del Regolamento prevede che restano salve le disposizioni del relativo ordinamento professionale in materia di incompatibilità con il rapporto di lavoro pubblico.

Pertanto, l'iscrizione all'Ordine dei dottori commercialisti e revisore legali può essere mantenuta a condizione che il dipendente renda espressa dichiarazione che l'iscrizione medesima non è finalizzata all'esercizio della professione.

ISCRIZIONE ALBO AVVOCATI

L'art. 4, comma 3, del Regolamento prevede che restano salve le disposizioni del relativo ordinamento professionale in materia di incompatibilità con il rapporto di lavoro pubblico. In particolare, anche la mera iscrizione all'albo degli avvocati è causa di incompatibilità con la funzione di pubblico dipendente; pertanto la cancellazione deve essere già definita all'atto della formalizzazione dell'assunzione.

ISCRIZIONE ALBO PRATICANTI PROFESSIONE FORENSE

L'art. 4, comma 3, del Regolamento prevede che restano salve le disposizioni del relativo ordinamento professionale in materia di incompatibilità con il rapporto di lavoro pubblico.

Pertanto, l'iscrizione al registro dei praticanti per la professione forense può essere mantenuta a condizione che il dipendente renda espressa dichiarazione che l'iscrizione medesima non è finalizzata all'esercizio della professione.

ISCRIZIONE ALBO GIORNALISTI PUBBLICISTI

Per quanto concerne l'iscrizione all'Albo dei Giornalisti Pubblicisti, l'art. 4, comma 3, del Regolamento prevede che restano salve le disposizioni del relativo ordinamento professionale in materia di incompatibilità con il rapporto di lavoro pubblico. Pertanto, l'iscrizione può essere mantenuta a condizione che il dipendente renda espressa dichiarazione che l'iscrizione medesima non è finalizzata all'esercizio della professione.

ISCRIZIONE ALBO CONSULENTI DEL LAVORO SENZA ESERCIZIO PROFESSIONE

Per quanto concerne l'iscrizione all'Albo dei Consulenti del lavoro, l'art. 4, comma 3, del Regolamento prevede che restano salve le disposizioni del relativo ordinamento professionale in materia di incompatibilità con il rapporto di lavoro pubblico. Pertanto, l'iscrizione all'Albo dei Consulenti del lavoro può essere mantenuta a condizione che il dipendente renda espressa dichiarazione che l'iscrizione medesima non è finalizzata all'esercizio della professione.

FREQUENZA MASTER

La frequenza di un Master di II livello non configura causa di incompatibilità a condizione che avvenga al di fuori dell'orario di lavoro, in ferie o permessi come disciplinati dalle vigenti disposizioni contrattuali.

DOTTORATO DI RICERCA

La partecipazione a corsi per il conseguimento del dottorato di ricerca non pone in astratto questioni di compatibilità con il rapporto di pubblico impiego in quanto lo stesso costituisce il titolo di studio di grado più elevato nell'ordinamento accademico nazionale ed in teoria la frequenza del corso può avvenire contestualmente allo svolgimento del rapporto di lavoro purché orari ed impegni siano conciliabili.

I neo assunti ammessi a corsi di dottorato di ricerca hanno facoltà di richiedere, successivamente alla presa di servizio, per il tramite del responsabile della struttura di appartenenza, al Direttore regionale/di coordinamento metropolitano territorialmente competente ovvero, per il personale assegnato in Direzione Generale, al Direttore centrale Risorse umane, il collocamento in aspettativa ai sensi dell'art. 2 della L. 476/1984, come modificato dall'art. 19 della L. 240/2010.

Si sottolinea, tuttavia, che la concessione dell'aspettativa per dottorato di ricerca non è obbligatoria, bensì rimessa alla valutazione discrezionale del dirigente responsabile, che può negarla qualora l'assenza del dipendente non sia compatibile con le esigenze di servizio ovvero comporti la posticipazione dell'obbligo di svolgere il periodo di prova per un periodo di tempo prolungato

Si fa presente che qualora venisse accordata l'aspettativa retribuita in caso di dottorato senza borsa di studio ovvero di rinuncia alla stessa, l'INPS dovrà recuperare tutti gli emolumenti corrisposti nel caso in cui il dipendente non prosegua, nei due anni successivi al rientro dall'aspettativa, il rapporto di impiego con l'Istituto o con altra pubblica amministrazione.

Infine, si fa presente che per i dottorandi titolari di borsa di studio l'aspettativa non è retribuita.

ATTIVITA' DI CONSULENTE FINANZIARIO

L'art. 31, comma 2, del D.lgs. 24 febbraio 1998, n.58 (Testo Unico della Finanza – TUF) prevede che "l'attività di consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede è svolta esclusivamente nell'interesse di un solo soggetto. Il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede promuove e colloca i servizi di investimento e/o i servizi accessori presso clienti potenziali clienti, riceve e trasmette le istruzioni o gli ordini dei clienti riguardanti servizi d'investimento o prodotti finanziari, promuove e colloca prodotti finanziari, presta consulenza in materia di investimenti ai clienti o potenziali clienti rispetto a detti prodotti o servizi finanziari. Il consulente finanziario abilitato all'offerta

fuori sede può promuovere e collocare contratti relativi alla concessione di finanziamenti o alle prestazioni di servizi di pagamento per conto del soggetto nell'interesse del quale esercita l'attività di offerta fuori sede."

Da quanto sopra premesso, l'attività del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede appare configurabile come attività commerciale, in continuità con la precedente figura del promotore finanziario, che è stato chiamato a sostituire: come tale è quindi assolutamente incompatibile con il rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale con prestazioni superiori al 50%, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. a) del vigente Regolamento recante la "Disciplina delle incompatibilità e delle autorizzazioni a svolgere attività esterne all'ufficio per i dipendenti dell'Inps, ai sensi dell'art. 53 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165", modificato dalla Determinazione commissariale n.19 del 6 marzo 2014.

La stessa valutazione riguarda l'attività di intermediario assicurativo, anch'essa configurabile come attività commerciale.

Con riferimento alle iscrizioni all'Albo unico dei Consulenti Finanziari – Sezione consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e al Registro unico degli intermediari finanziari, in assenza di preclusioni da parte dei citati Albo e Registro, non determina causa di incompatibilità con il rapporto di lavoro con l'INPS.

ISCRIZIONE ORDINE ASSISTENTI SOCIALI

L'art. 4 comma 3 del Regolamento prevede che restano salve le disposizioni del relativo ordinamento professionale in materia di incompatibilità con il rapporto di lavoro pubblico.

Pertanto, l'iscrizione all'Ordine regionale degli assistenti sociali può essere mantenuta a condizione che il dipendente renda espressa dichiarazione che l'iscrizione medesima non è finalizzata all'esercizio della professione.

PARTECIPAZIONE IN SOCIETA' DI CAPITALE

L'art. 8 del Regolamento, modificato dalla Determinazione commissariale n.19 del 6 marzo 2014, al comma 2, prevede che "Fermo restando il divieto di percepire emolumenti diversi dalla partecipazione agli utili, è consentita la partecipazione in qualità di semplice socio in società di capitali e in qualità di socio accomandante nelle società in accomandita semplice".

Il medesimo Regolamento, all'art. 3, comma 1, lettera c), stabilisce l'incompatibilità assoluta del rapporto di lavoro a tempo pieno con l'assunzione di cariche in società con fini di lucro che richiedano attività gestionali.

Infine, l'art. 5 del Regolamento, al comma 1, lettera a), determina l'incompatibilità generale con il rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale delle cariche che generino situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi in pregiudizio all'esercizio imparziale delle funzioni svolte dal dipendente o dalla Struttura cui lo stesso è assegnato e, in generale con l'attività istituzionale dell'Amministrazione (ad esempio partecipazione a società o studi di consulenza giuslavoristica e previdenziale).

Alla luce di quanto detto il neoassunto dovrà comunicare, all'atto dell'assunzione, la partecipazione a società di capitali, fornendo idonea documentazione (statuto e atto costitutivo della società) dalla quale sia possibile accertare che il campo in cui la società opera non sia in contrasto con l'attività istituzionale dell'Amministrazione e che la qualifica di socio che va a rivestire non comporti attività gestionali.

CONSERVAZIONE DEL POSTO

L'art. 19, comma 10, del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, prevede che "Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'amministrazione di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo

di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'area o categoria e profilo professionale di provenienza."

Analoga previsione è contenuta nella contrattazione collettiva di altri comparti pubblici; pertanto, ricorrendone i presupposti, è possibile presentare richiesta al datore di lavoro pubblico al fine di avvalersi di tale facoltà, prendendo servizio in Istituto ed ivi svolgere il periodo di prova.

Gli eventuali giorni di ferie e gli altri istituti giuridici maturati e non goduti nel corso del rapporto di lavoro in via di risoluzione non potranno essere valorizzati presso l'Istituto, poichè all'atto della sottoscrizione del contratto individuale si instaurerà un nuovo rapporto di lavoro.

Ai sensi del comma 11 del citato art. 19, è esclusa la possibilità di riconoscere il diritto alla conservazione del posto al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia già superato il periodo di prova nell'amministrazione di provenienza.

PERIODO DI PROVA

Neoassunto in possesso del profilo di Consulente protezione sociale

L'istituto del periodo di prova è regolato dall'art. 19 del CCNL per il personale del comparto Funzioni centrali sottoscritto in data maggio 2022, in base al quale *"Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto..."* (comma 2).

Analogamente ha facoltà di richiedere l'esonero da detto periodo di prova il dipendente che abbia già superato positivamente la prova in un precedente periodo rapporto di lavoro alle dipendenze dell'Istituto.

È fatta salva, ad ogni modo, la possibilità di non avvalersi della facoltà di esonero dalla prova al fine di valutare il gradimento della nuova posizione lavorativa, esprimendo la propria volontà in tal senso all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Neoassunto in possesso di altri profili

Non è previsto l'esonero dal periodo di prova in quanto il profilo di consulente di protezione sociale non è equivalente ai profili delle altre pubbliche amministrazioni.

SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO INDIVIDUALE GRAVIDANZA A RISCHIO

La vincitrice di concorso che rappresenti l'impossibilità di presentarsi nel luogo indicato dalla convocazione per la sottoscrizione del contratto di lavoro per ragioni di salute connesse allo stato di gravidanza a rischio, comprovando con idonea documentazione (certificato medico del ginecologo) le ragioni dell'impedimento, potrà comunicare tramite la stessa casella Pec l'accettazione del posto di lavoro offerto dall'Istituto ed essere immessa in ruolo dalla predetta data, salvo conferma definitiva in esito all'effettiva presa di servizio e al positivo superamento del periodo di prova che decorrerà al termine del congedo obbligatorio di maternità.

Qualora intenda avvalersi dell'interdizione anticipata per gravidanza a rischio con diritto all'intera retribuzione, dovrà attivare, ai sensi dell'art.17 del d.lgs. n.151/2001, la procedura presso la ASL territorialmente competente.

MATERNITÀ, ASTENSIONE OBBLIGATORIA E SUO DIFFERIMENTO

Le candidate vincitrici di concorso che, trovandosi nel periodo di astensione obbligatoria di maternità (dai 2 mesi antecedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi alla nascita del figlio) rappresenteranno a mezzo PEC l'impossibilità di presentarsi nel luogo indicato dalla convocazione per la sottoscrizione del contratto

di lavoro in ragione dei predetti motivi allegando idonea documentazione medica, con contestuale formale accettazione del posto di lavoro offerto dall'Istituto.

Conseguentemente le dipendenti saranno considerate assenti giustificate, immesse provvisoriamente in ruolo e collocate dall'Istituto in congedo di maternità con effetto immediato.

Le stesse provvederanno alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, nel quale si farà menzione dell'accettazione del posto dalla data di convocazione, al termine del periodo di astensione obbligatoria contestualmente all'effettiva presa di servizio, dalla quale inizierà a decorrere il periodo di prova.

Nel caso particolare della vincitrice di concorso che si trovi nei due mesi precedenti la data presunta del parto e quindi nel periodo di astensione obbligatoria per maternità e di vigenza del relativo divieto di adibizione al lavoro ex art. 16 D.lgs. 26 marzo 2001, n.151, prevalendo le esigenze di tutela dello stato di gravidanza, la stessa dovrà essere collocata in congedo secondo le modalità di cui sopra. Non sarà invece possibile avvalersi della facoltà di differire il periodo di astensione ai sensi dell'art. 20 del citato D.lgs. n.151/2001, poichè condizionata alla preventiva verifica di compatibilità del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e del medico competente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, chiamati ad attestare l'assenza di pregiudizio per la salute della madre e del nascituro.

RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

Le dipendenti madri possono fruire dei riposi (2 di un'ora ciascuno), previsti dall'art. 39 del D.lgs. n.151/2001, previa presentazione al Team gestione Risorse umane competente per la sede di assegnazione della dichiarazione sostitutiva del certificato di nascita del bambino.

MATERNITÀ, ASTENSIONE OBBLIGATORIA, DURATA PERIODO POST PARTUM

Le dipendenti di nuova assunzione che nel periodo teorico di astensione dal lavoro *ante partum* non avevano alcun rapporto di lavoro in atto, anche qualora la nascita sia avvenuta anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro con l'Istituto, hanno diritto al congedo obbligatorio di maternità per il periodo di tre mesi dalla data del parto.

Nel caso, invece, in cui la dipendente madre sia già stata lavoratrice subordinata e non abbia potuto fruire dell'intero periodo di astensione *ante partum* per l'anticipazione della nascita rispetto alla data presunta, i giorni non fruiti andranno ad aggiungersi al periodo di astensione *post partum*, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16, co. 1, lettera d), del D.lgs. n.165/2001.

MATURAZIONE FERIE, SERVIZIO PRESTATO PRESSO ALTRA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Ai fini del diritto alla maturazione del monte ferie annuali di 28 giorni di cui al comma 2 dell'art. 23 del CCNL per il comparto funzioni centrali 2019-2021, nel computo dei tre anni di servizio presso Pubbliche amministrazioni che danno diritto ad ulteriori 2 giornate di ferie annuali fin dall'anno dell'assunzione ai sensi del comma 5 del medesimo articolo, sono valorizzati i periodi di servizio prestato anche con contratto a tempo determinato presso diversi datori di lavoro pubblico, purché nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato.

Si ricorda al riguardo che nel corso del primo anno dall'assunzione le ferie e le giornate di RFS si maturano in proporzione al servizio prestato.

ASPETTATIVA PER ASSEGNO DI RICERCA

Il vincitore di concorso titolare di assegno di ricerca, successivamente alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, avrà facoltà, ove non intenda rinunciare alla collaborazione accademica, di richiedere, contestualmente, di essere

collocato in aspettativa ai sensi dell'art. 22 della legge n.240/2010, ove ne ricorrano i presupposti.

In tale ipotesi il dipendente verrà immediatamente collocato in aspettativa non retribuita per la durata residua della collaborazione con l'Ateneo, con conseguente sospensione del rapporto di lavoro e della decorrenza del periodo di prova, che riprenderà al termine dell'aspettativa.

ASPETTATIVA SENZA ASSEgni PER RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE CHE PRESTA SERVIZIO ALL'ESTERO

Tale tipologia di aspettativa a seguito della disapplicazione di tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego disposta dall'art. 43 del CCNL per il comparto EPNE del 14.2.2001, è attualmente disciplinata dall'art. 41 del CCNL del 12.2.2018 e può essere richiesta per una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Si tratta di un'aspettativa discrezionale che l'Amministrazione concede compatibilmente con le esigenze di servizio che ne possono eventualmente determinare anche la revoca anticipata. Si sottolinea che non è configurabile un diritto assoluto del dipendente alla concessione di tipologie di aspettativa non obbligatorie per legge – quale quella in esame – sussistendo un potere discrezionale dell'Amministrazione nell'ambito del quale è necessario valutare se l'accoglimento sia compatibile con le esigenze di servizio e con l'obbligo di svolgere il periodo di prova. In particolare, la sospensione con diritto alla conservazione del posto per un periodo prolungato del rapporto di lavoro di un dipendente neoassunto le cui qualità personali e professionali non siano state valutate nel corso del periodo di prova non sembra rispondente al preminente interesse pubblico del datore di lavoro a disporre delle risorse necessarie ad assicurare l'erogazione dei servizi.

ASSEGNAZIONE SEDE DI SERVIZIO TITOLARE DI CARICA PUBBLICA ELETTIVA

Il comma 6 dell'art. 78 del TUEL n.267/2000, prevede che *"gli amministratori lavoratori dipendenti, pubblici e privati, non possono essere soggetti, se non per consenso espresso, a trasferimenti durante l'esercizio del mandato. La richiesta dei predetti lavoratori di avvicinamento al luogo in cui viene svolto il mandato amministrativo deve essere esaminata dal datore di lavoro con criteri di priorità"*.

La giurisprudenza, sia civile che amministrativa, si è espressa in merito a procedure di mobilità ovvero richieste di avvicinamento provvisorio alla sede di svolgimento del mandato sostenendo che il trasferimento ha natura temporanea correlata alla durata della funzione pubblica elettiva, terminata la quale il dipendente è riassegnato alla sede di provenienza.

In caso di assunzione in servizio il dipendente interessato – designata la sede di servizio con le procedure ordinarie – potrebbe, in seguito, presentare un'istanza di assegnazione temporanea ai sensi della predetta disposizione sulla quale l'Amministrazione si esprimerà valutando prioritariamente le preminenti esigenze organizzative nonché i posti ancora disponibili.

DISTACCO SINDACALE

Al candidato/a vincitore/ vincitrice del concorso che, all'atto dell'assunzione, è collocato/a in distacco sindacale si applica l'art. 7, comma 2, del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i., che espressamente dispone: *"I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova – ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica"*

3.2 ORDINAMENTO PROFESSIONALE**3.2.1 NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Il nuovo CCNL ha innovato il precedente sistema di classificazione del personale non dirigenziale, che sarà articolato in 4 aree.		
AREA	REQUISITI	FUNZIONI SVOLTE
Operatori	Assolvimento obbligo scolastico	Svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.
Assistenti	Scuola secondaria di secondo grado	Sono strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi. Ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Valutano nel merito i casi concreti e interpretano le istruzioni operative. Rispondono dei risultati nel proprio contesto di lavoro
Funzionari	Laurea (triennale o magistrale)	Sono strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali. Assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni,

		l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative
Elevate Professionalità	Laurea magistrale più esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità eventualmente anche con iscrizione ad albi professionali	Sono strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti. Svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative

All'interno di ciascuna area, con la Contrattazione Integrativa saranno poi individuate le famiglie professionali (ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili).

Per il personale già in servizio il passaggio dal vecchio al nuovo inquadramento avviene automaticamente secondo la seguente tabella⁴ (Tabella 2 Allegato A CCNL 2019-2021). Al personale già in servizio vengono mantenute le differenze retributive di maggior favore, ove esistenti in base al precedente inquadramento, a titolo di

⁴ Per ENAC, ANSFISA, ANSV, AGID avverrà a seguito di una apposita sequenza contrattuale entro tre mesi dalla stipula del CCNL.

differenziale stipendiale (incremento stabile dello stipendio), cui si sommano i nuovi differenziali stipendiali (progressioni economiche all'interno delle aree).

Tabella 2
Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione

Ex comparto MINISTERI	Ex comparto AGENZIE FISCALI	Ex comparto EPNE	CNEL		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
TERZA AREA - F7					AREA FUNZIONARI
TERZA AREA - F6	TERZA AREA - F6				
TERZA AREA - F5	TERZA AREA - F5	AREA C - C5	AREA C - C5		
TERZA AREA - F4	TERZA AREA - F4	AREA C - C4	AREA C - C4		
TERZA AREA - F3	TERZA AREA - F3	AREA C - C3	AREA C - C3		
TERZA AREA - F2	TERZA AREA - F2	AREA C - C2	AREA C - C2		
TERZA AREA - F1	TERZA AREA - F1	AREA C - C1	AREA C - C1		
SECONDA AREA - F6	SECONDA AREA - F6				AREA ASSISTENTI
SECONDA AREA - F5	SECONDA AREA - F5				
SECONDA AREA - F4	SECONDA AREA - F4		AREA B - B4		
SECONDA AREA - F3	SECONDA AREA - F3	AREA B - B3	AREA B - B3		
SECONDA AREA - F2	SECONDA AREA - F2	AREA B - B2	AREA B - B2		
SECONDA AREA - F1	SECONDA AREA - F1	AREA B - B1	AREA B - B1		
PRIMA AREA - F3		AREA A - A3	AREA A - A3		AREA OPERATORI
PRIMA AREA - F2	PRIMA AREA - F2	AREA A - A2	AREA A - A2		
PRIMA AREA - F1	PRIMA AREA - F1	AREA A - A1	AREA A - A1		

Obiettivi e finalità

(art. 12 CCNL 2019-2021)

1. Il nuovo modello classificatorio persegue la finalità di fornire alle amministrazioni del comparto Funzioni Centrali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.
2. Il sistema di classificazione del personale, di cui al presente contratto, si pone altresì l'obiettivo di rendere omogenei i diversi modelli presenti nei CCNL dei precedenti comparti confluiti nel comparto Funzioni Centrali anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane nei diversi settori della Pubblica Amministrazione.

Classificazione

(art. 13 CCNL 2019-2021)

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi presenti nel comparto, è articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

Area degli operatori

Area degli assistenti

Area dei funzionari

Area delle elevate professionalità

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A. All'interno dell'Area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

3. In coerenza con i relativi contenuti, nell'Area sono individuate le famiglie professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune. Nell'ambito delle famiglie professionali vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia nonché, ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze lavorative o professionali.

4. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n.165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

5. Nulla è innovato per quanto attiene al personale con qualifica di Ispettore generale e di Direttore di divisione.

Progressioni tra le aree

(art. 17 CCNL 2019-2021)

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n.165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
2. In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3.2.2 PARERI ARAN PROGRESSIONI VERTICALI

CFC81 Progressioni verticali c.d. in deroga (art. 18, comma 6, CCNL 2019-2021)⁵

1 "Quali sono le differenze e gli elementi comuni tra procedura a regime e procedura transitoria per le progressioni verticali?"

DIFFERENZE

La prima differenza concerne i requisiti: nella procedura transitoria, i requisiti sono quelli della tabella 3 allegata al CCNL (titolo di studio+ esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza; nella procedura a regime i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n.165/2001.

⁵ <https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/funzioni-centrali/7799-funzioni-centrali-indicazioni-general/13098-cfc81.html>

La seconda differenza riguarda i criteri selettivi: nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 18, comma 7 del CCNL 9 maggio 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve pesare almeno il 25%; nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti dall'art. 17 del CCNL 9 maggio 2022 e dal nuovo art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n.165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, titoli o competenze professionali, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti).

La terza differenza riguarda le relazioni sindacali: nella procedura transitoria, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati; nella procedura a regime, non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri.

La quarta differenza riguarda il finanziamento: le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n.234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni verticali, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno.

Le risorse di cui dell'art. 1 comma 612 della legge n.234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n.165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni verticali.

2) ELEMENTI COMUNI

In entrambi i casi:

- vi è una procedura che prevede: un bando, una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti,

una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale;

- la progressione deve essere prevista nel piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO), con indicazione della famiglia professionale (e, ove possibile, delle posizioni di lavoro più specifiche nell'ambito della famiglia professionale) per la quale si manifesta il fabbisogno;

- occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali siano destinate all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n.165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA.

Norme di prima applicazione

(art. 18 CCNL 2019-2021)

1. Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

2. Dall'entrata in vigore del presente CCNL ed entro il termine di cui al comma 1, l'amministrazione, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. z), definisce le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscono, nel rispetto della tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

3. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.

4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'ipotesi di contratto integrativo.

5. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Titolo.

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella 3 di corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza;
- b) titolo di studio;
- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche

o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1 comma 612 della legge n.234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL.

3.2.2.1 PROGRESSIONI ECONOMICHE

Con il nuovo CCNL all'interno delle Aree scompaiono le fasce economiche.

Ogni anno la contrattazione integrativa destina risorse dai Fondi Risorse Decentrate per l'acquisizione di "Differenziali Stipendiali" dai seguenti valori economici (Tabella 1 Allegato A CCNL 2019-2021).

Tabella 1

Misura annua lorda e numero massimo dei differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI	2.250	5
ASSISTENTI	1.250	5
OPERATORI	800	2

La progressione economica all'interno dell'area è pensata per premiare l'esperienza e la competenza; pertanto, essa non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

La quantità di progressioni economiche disponibili per ciascun anno è stabilita, nell'ambito del Fondo Risorse Decentrate, dalla contrattazione integrativa.

Le progressioni avvengono mediante procedure selettive a cui possono partecipare i lavoratori che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione (eventualmente riducibile a 2 o elevabile a 4 in contrattazione integrativa) e che non siano incorsi in provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

La graduatoria finale tiene conto dei seguenti criteri:

- 1. media delle ultime tre valutazioni;*
- 2. esperienza professionale maturata;*
- 3. ulteriori criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali e professionali acquisite.*

Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 14 CCNL 2019-2021)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nell'allegata tabella 1. La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n.165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) destinate a tale finalità -, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni

economiche effettuate; in sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c) in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un "differenziale stipendiale" /dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;

2) esperienza professionale maturata;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art 31(Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d). Tale punteggio, definito in sede di contrattazione integrativa di

cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c1) possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale), comma 5.

3.2.2.2 POSIZIONI ORGANIZZATIVE E INCARICHI AL PERSONALE EP

I dirigenti delle amministrazioni possono conferire, con atto scritto e motivato, ai dipendenti dell'Area dei Funzionari "incarichi di natura organizzativa o professionale" che richiedano di svolgere compiti di maggiore responsabilità e professionalità, per un periodo non superiore a 3 anni. L'attribuzione di tali compiti si configura come "Posizione Organizzativa" e ad essa corrisponde una specifica indennità (tra 1.200 e 2.600 euro per 13 mensilità).

Gli incarichi al Personale EP sono attribuiti al termine del periodo di prova per un periodo compreso tra 1 e 3 anni, non rinnovabili. Per ciascun incarico, le amministrazioni definiscono il valore annuo della retribuzione di posizione (compreso tra 11.000 e 29.000 euro). In caso di valutazione positiva al Personale EP è attribuita anche una retribuzione di risultato.

Posizioni organizzative e professionali

(art. 15 CCNL 2019-2021)

1. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione di cui al presente titolo le amministrazioni, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio, possono conferire ai dipendenti dell'Area dei Funzionari, effettivamente in servizio, incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.

2. I valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di euro 1.200,00 ed un massimo di euro 2.600,00 annui lordi per 13 mensilità e sono definiti, per ciascuna posizione organizzativa, in relazione alle risorse del Fondo di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) destinate alla remunerazione degli incarichi nonché alla graduazione degli stessi.

3. Il limite massimo di cui al comma 2 può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. aa). In caso di elevazione del limite massimo, è possibile prevedere che l'indennità di posizione organizzativa possa assorbire lo straordinario e/o altre voci del trattamento economico accessorio. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

4. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli incarichi affidati.

5. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;

- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione negativa;
- violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.

6.La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni della famiglia professionale di appartenenza.

7.La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base ai criteri ed alle procedure del sistema di valutazione adottato.

Incarichi al personale dell'Area EP

(art. 16 CCNL 2019-2021)

1.Le amministrazioni attribuiscono al personale dell'Area EP incarichi ad elevata autonomia e responsabilità che si configurano quale elemento sostanziale dell'appartenenza all'Area.

2.Le responsabilità connesse agli incarichi di cui presente articolo possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, essi sono conferiti su posizioni di elevata responsabilità, con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni, in base alle proprie esigenze organizzative.

3.Ai fini del conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, le amministrazioni tengono conto delle competenze professionali possedute in relazione a quelle richieste nelle posizioni da coprire.

4.Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti al termine del periodo di prova di cui all'art. 19 (Periodo di prova), per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni. Essi sono rinnovabili.

5. La revoca dell'incarico conferito può aver luogo, prima della sua scadenza, per ragioni organizzative ovvero a seguito di valutazione di performance, ai sensi del comma 7, che accerti risultati non positivi.

6. In corrispondenza di ciascun incarico, in base ad una preventiva valutazione della rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale, le amministrazioni definiscono un valore annuale lordo di retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, compreso tra un minimo di 11.000 euro ed un massimo di 29.000 euro. La retribuzione di posizione è corrisposta mensilmente ed è attribuita a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 53 (Trattamento economico del personale della nuova area EP).

7. Lo svolgimento dell'incarico è valutato con i criteri e le procedure del sistema di valutazione di performance adottato dall'amministrazione.

8. Con cadenza annuale, ove l'attività sia stata positivamente valutata ai sensi del comma 7, è inoltre attribuita la retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 53 (Trattamento economico del personale della nuova area EP), in base al livello di valutazione conseguito. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale per il restante personale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

9. In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, le amministrazioni possono affidare un incarico ad interim ad altro dipendente inquadrato nell'Area EP. Lo svolgimento dell'incarico ad interim è retribuito con un importo, attribuito a titolo di retribuzione di risultato, non superiore al 20% del valore economico di posizione dell'incarico conferito, a valere sulle risorse di cui all'art. 53 (Trattamento economico del personale della nuova Area EP), comma 4.

3.3 ORARIO DI LAVORO

Orario di lavoro

(art. 17 CCNL 2016-2018)

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

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.lgs. n.66 del 2003⁶, 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.

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

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre Amministrazioni.

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

⁶ **Art. 4 comma 4 D. Lgs. n. 66 del 2003** "Durata massima dell'orario di lavoro": "*"/ contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi*".

- orario su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo;
 - orario su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;
 - orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 26;
 - turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite di cui all'Art.19;
 - orario multi periodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni di cui all'art. 22.
5. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti, ai sensi dell'art. 23.
8. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico, secondo quanto previsto dall'art. 24.
9. Per il personale che opera presso gli uffici doganali dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli possono essere previste specifiche e diverse articolazioni dell'orario di lavoro, in relazione alla necessità di garantire i servizi istituzionali.
10. Per quanto riguarda il personale in servizio all'estero, presso la sede dell'Amministrazione, possono definirsi, nel rispetto dei principi generali del presente CCNL, particolari tipologie dell'orario di lavoro idonee a soddisfare le esigenze operative dei relativi uffici.

Riduzione dell'orario di lavoro

(art.18 CCNL 2016-2018)

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

Turnazioni

(art. 19 CCNL 2016-2018)

1. Le Amministrazioni, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie. A tale tipologia si fa ricorso quando le altre tipologie di lavoro ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere articolate nell'arco di un mese in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Amministrazione.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - si considera in turno il personale che si avvicenda nel medesimo posto di lavoro, in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;

- la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. Per il personale di custodia del Ministero dei beni culturali tale ultimo limite può essere elevato alla metà dei giorni festivi dell'anno, prevedendo apposite maggiorazioni, ai sensi del comma 7, rispetto alle ordinarie indennità di turno.

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

- turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);

- turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 70, comma 2, lett. a);
 - turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Le maggiorazioni orarie di cui al comma 5, nonché i limiti dei turni di cui al comma 4, sono elevabili in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettere h e i. Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.
8. Le indennità, di cui ai commi 5 e 7, sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'art. 77.
9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 26, comma 4, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.lgs. n.151/2001⁷. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Reperibilità

(art. 20 CCNL 2016-2018)

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità

⁷ Art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/20012 *"Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:*

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni"

dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.

2. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
3. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, l'interessato di norma dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.
5. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese.
6. Per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di euro 10,00. Per turni di durata inferiore alle 12 ore, la predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento. L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.
7. La misura dell'indennità di cui al comma 6, nonché il limite di cui al comma 5, sono elevabili in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera e). Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.
8. Le indennità di cui ai commi 6 e 7, sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'art. 77 del presente contratto.
9. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

PARERE ARAN CFC14 art.20 CCNL 2016-2018 comma 9

In materia di reperibilità, disciplinata all'art. 20 del CCNL 2016/2018, come va intesa la previsione secondo cui la fruizione del riposo compensativo di cui al comma 9 non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale?

Va innanzitutto premesso che la reperibilità passiva è una prestazione strumentale e accessoria qualitativamente diversa dall'effettiva prestazione di lavoro. Essa, infatti, si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di rendersi disponibile per eventuale necessità, ma può verificarsi che egli non venga mai concretamente chiamato a compiere l'attività lavorativa.

Per il solo fatto di restare a disposizione in un giorno festivo, senza rendere attività lavorativa, dunque, l'art. 20 del CCNL 2016/2018, al comma 9, ha previsto quale forma di tutela la maturazione di un giorno di riposo compensativo, ma non la riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

La mera reperibilità, dunque, in quanto non equiparabile all'effettiva prestazione di lavoro, non fa scaturire la tutela piena, consistente nel riconoscimento di un giorno di riposo in sostituzione di quello non goduto, ma dà luogo ad una forma di ristoro sotto forma del diritto a un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il dipendente, quindi, ha diritto al riposo ma non alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale e, pertanto, dovrà svolgere per intero la sua prestazione lavorativa pari a 36 ore settimanali, da ridistribuire nei giorni della settimana non interessati dal riposo.

Particolari attività prestate da dipendenti non in turno

(art. 21 CCNL 2016-2018)

1. Il dipendente non in turno che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisca del giorno di riposo settimanale, ha diritto al riposo compensativo delle ore lavorate, da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. Allo stesso deve essere, altresì, corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, un compenso pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 70, comma 2, lett. a).

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

Orario multiperiodale

(art. 22 CCNL 2016-2018)

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

Pausa

(art. 22 CCNL 2019-2021)

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 86 CCNL 12 febbraio 2018.
2. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.
3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 26, comma 4, CCNL 12 febbraio 2018 (Orario di lavoro flessibile).
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 CCNL 12 febbraio 2018.

Rilevazione dell'orario e ritardi

(art. 24 CCNL 2016-2018)

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

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

Lavoro straordinario e riposi compensativi

(art. 25 CCNL 2016-2018)

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

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

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

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

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

a) al 15% per il lavoro straordinario diurno;

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

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

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

Orario di lavoro flessibile

(art. 26 CCNL 2016-2018)

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

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

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

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n.151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n.104/1992;

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 45 del presente contratto;
- 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.

Banca delle ore

(art. 27 CCNL 2016-2018)

1. Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare è istituita, presso ciascuna Amministrazione, la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro un limite complessivo annuo individuale stabilito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 6, lettera n), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore di cui al comma 2, su richiesta del lavoratore, possono essere retribuite oppure fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari, fermo restando che le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione.

3.4 ASSENZE

3.4.1 FERIE E FESTIVITÀ

Ferie e recupero festività soppresse

(art. 23 CCNL 2019-2021)

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera "a", della legge del 23 dicembre 1977, n.937.
3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera "a", della legge del 23 dicembre 1977, n.937.
4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.
5. Dopo tre anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche con qualifica o inquadramento diverso, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n.937/77.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 24 (Permessi retribuiti) del presente contratto e all'art. 33 CCNL 12 febbraio 2018 conserva il diritto alle ferie.

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

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

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

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

13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

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

15. 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 primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero

ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 29 (Assenze per malattia), comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15.

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 CCNL 12 febbraio 2018.

Festività

(art. 29 CCNL 2016-2018)

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili⁸, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricada in un giorno lavorativo⁹.
2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore.

⁸ Le **festività** stabilite in base ad accordi con il Vaticano sono:

- 1° gennaio - Capodanno (Santa Madre di Dio o Ottava di Natale);
- 6 gennaio - Epifania;
- 15 agosto - Ferragosto (ovvero Assunzione di Maria Vergine);
- 1° novembre - Tutti i Santi;
- 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 25 dicembre - Natale.

Le feste civili sono:

- 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
- 1° maggio - Festa del Lavoro;
- 2 giugno - Anniversario della Repubblica.

Altri giorni festivi sono:

- il lunedì successivo alla domenica di Pasqua (Lunedì dell'Angelo);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- la festa del Santo Patrono nelle singole località.

⁹ Le giornate di festività nazionale coincidenti con la domenica o altro giorno festivo, compreso il Santo Patrono non sono recuperabili. Il lavoratore ha diritto di godere delle festività del Santo Patrono nel giorno in cui si verifica la ricorrenza, tuttavia, non potendosi adottare la chiusura totale dell'ufficio, è necessario provvedere alla costituzione di un presidio per il compimento degli atti urgenti ed il disbrigo delle emergenze. Le unità di personale presente in ufficio differiranno il godimento della festività ad altro giorno della settimana e non oltre l'anno solare in corso. L'allegato A del CCNL 13 novembre 1997 prevede che la festività del Santo Patrono, ove non goduta per esigenza di servizio, venga recuperata secondo le modalità previste dalla legge n. 933/1977 per le festività soppresse.

Ferie e riposi solidali

(art. 30 CCNL 2016-2018)

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:
 - a) 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 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'Amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. Ricevuta la richiesta, l'Amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

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

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

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

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

3.4.2 CONGEDI E ALTRE MISURE A SOSTEGNO DELLA VITA FAMILIARE E PERSONALE

3.4.2.1 MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ

Congedo di maternità

È un caso di astensione obbligatoria dal lavoro della madre lavoratrice, comprende di norma:

- *Prima del parto*

a) i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto ed il giorno del parto¹⁰;

L'intero trattamento economico previsto per il congedo di maternità e di paternità si applica anche nei casi di astensione obbligatoria anticipata di cui all'art. 17 del d.lgs. n. 151 del 2001. Infatti, la legge assimila, sotto tutti gli aspetti, le due ipotesi previste,

b) i periodi di interdizione anticipata, disposti dall'azienda sanitaria locale per gravidanza a rischio, oppure dalla direzione territoriale del lavoro per mansioni incompatibili; Nel caso di gravidanza a rischio la madre lavoratrice presenta al Dipartimento di prevenzione domanda di astensione dal lavoro corredata da certificato medico, l'ASL entro 7 gg dalla ricezione della documentazione può accertare le condizioni di salute della gestante, trascorso tale periodo la domanda si intende accolta. In caso di provvedimento di diniego, i motivi devono essere comunicati tempestivamente alla lavoratrice, la quale ha tempo 10 gg per presentare ulteriori documenti e osservazioni. Nel caso in cui le condizioni lavorative o ambientali risultino pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e contestuale impossibilità per il datore di lavoro di spostare la lavoratrice ad altre mansioni (c.d. lavoro a rischio a norma dell'art.17 comma 2, lett. b e c) del D. Lgs 151/01), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, entro 7 gg dalla ricezione della domanda, emette un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro. L'istanza può essere presentata sia dal lavoratore che dal datore di lavoro.

Flessibilità del congedo di maternità

Per le lavoratrici che intendono fruire della flessibilità del congedo di maternità (posticipare un mese dell'astensione ante partum, l'ottavo mese di gravidanza prevista dalla L.8 marzo 2000 n. 53) devono acquisire nel corso del settimo mese di gravidanza, le certificazioni sanitarie attestanti che la prosecuzione dell'attività lavorativa non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Le

rispettivamente, nell'art. 16 e nell'art.17 citato. Pertanto, anche in mancanza di una specifica clausola contrattuale al riguardo, si ritiene che i periodi di astensione obbligatoria anticipata debbano essere interamente retribuiti.

¹⁰ La c.d. «flessibilità» del congedo di maternità, che originariamente prevedeva l'opzione di lavorare fino all'ottavo mese è stata estesa con la legge di bilancio 2019, introducendo la possibilità di lavorare anche durante il nono mese di gravidanza, per fruire interamente dei 5 mesi obbligatori dopo il parto, a condizione che il medico competente attesti che l'opzione non porti pregiudizio alla salute della donna e del bambino. Il periodo di flessibilità anche se già accordato, può essere interrotto con l'insorgere di un periodo di malattia (in quanto comporta un rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro) o su istanza della lavoratrice.

certificazioni sanitarie devono essere rilasciate da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o da medico con esso convenzionato e presentate dalla lavoratrice al proprio datore di lavoro prima dell'ottavo mese di gravidanza. Le suddette certificazioni non vengono più trasmesse all'Inps, essendo sufficiente dichiarare nella domanda telematica di congedo di volersi avvalere della flessibilità, indicando il numero dei giorni interessati dalla stessa.

In caso di evento di malattia certificato, durante l'ottavo mese di gravidanza, la flessibilità viene interrotta e la lavoratrice è considerata in congedo obbligatorio a decorrere dalla data di inizio della malattia.

Maternità posticipata

In alternativa alla modalità "ordinaria" di fruizione della maternità è riconosciuta dall'art. 16 comma 1 del D. Lgs n.151/2001, introdotto dall'art.1 comma 485 della Legge n. 148/2018, la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dal lavoro dopo l'evento del parto entro i 5 mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. I chiarimenti relativi alla documentazione sanitaria da acquisire sono indicati nella Circolare Inps n.148/2019, si precisa che le attestazioni mediche non devono più essere prodotte all'Inps ma solamente al datore di lavoro prima dell'ottavo mese di gravidanza (Circolare Inps n.106/2022).

Dopo il parto

a) i 3 mesi successivi al parto e in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva;

b) i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi ante e post partum superi il limite complessivo di cinque mesi;

c) i periodi di interdizione prorogata disposti dalla direzione territoriale del lavoro per mansioni incompatibili con il puerperio

In caso di adozione internazionale, il congedo spetta alla lavoratrice madre (o in alternativa al lavoratore padre), nei primi 5 mesi successivi più il giorno dell'effettivo ingresso del minore in famiglia anche qualora il minore raggiunga la maggiore età durante il congedo. Durante la maternità si ha diritto alla retribuzione completa, comprensiva di contributi e tredicesima. Il periodo considerato è computato ai fini dell'anzianità di servizio e della maturazione delle ferie.

Maternità obbligatoria–ordinaria <i>(Art.16,co. 1 lett. a), b), c) D. lgs 151/2001</i>	<i>2 mesi prima + 3 mesi dopo il parto</i>
Maternità anticipata <i>(Art. 17, co.1 e 2 D. lgs 151/2001</i>	<i>gravidenza a rischio; particolari condizioni di lavoro o ambientali che siano pregiudizievoli per la salute della madre e del bambino; quando la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni.</i>
Maternità flessibile e posticipata <i>(Art. 20, commi 1 e 2) D. lgs 151/2001</i>	<i>1 mese prima + 4 mesi dopo il parto</i> <i>Ovvero</i> <i>5 mesi esclusivamente dopo il parto</i>

Congedo di paternità

L'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n.92 ha istituito il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre lavoratore dipendente (anche adottivo e affidatario) entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.

Il trattamento economico è lo stesso previsto per la maternità.

La materia è stata innovata dal D.lgs. 30 giugno 2022, n.105 di attuazione della direttiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 (pubblicato in GU Serie Generale n.176 del 29-07-2022).

Il decreto prevede disposizioni per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Salvo che sia diversamente specificato, le sue previsioni si applicano anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Si tratta di un diritto autonomo e aggiuntivo.

Il congedo di paternità obbligatorio, dal 1° gennaio 2023, è fissato in 10 giorni (che in caso di parto plurimo salgono a 20 giorni).

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario. La norma prevede che il diritto a fruire dei giorni di congedo di paternità obbligatorio spetti anche ai genitori adottivi o affidatari. Nel caso di adozione nazionale, i periodi di astensione dal lavoro possono essere fruiti dopo l'ingresso in famiglia del minore ed entro 5 mesi successivi.

Nel caso di adozione internazionale, invece, i predetti periodi possono essere fruiti dal padre anche prima dell'ingresso in Italia del minore, purché l'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifichi la durata del

periodo di permanenza all'estero del lavoratore padre. In caso di affidamento o di collocamento temporaneo del minore, il padre affidatario o collocatario si astiene dal lavoro a titolo di congedo di paternità obbligatorio entro i 5 mesi successivi l'affidamento o il collocamento. Per il caso di morte perinatale di minore adottato o affidato, il diritto al congedo di paternità obbligatorio sussiste se il decesso avviene nei ventotto giorni dalla nascita del minore e non dall'ingresso in famiglia o in Italia.

5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 (il congedo di maternità in caso di decesso o grave infermità della madre).

6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.»;

Il congedo facoltativo del padre è invece condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di un giorno di congedo maternità, anticipando così il termine finale del congedo di maternità della madre.

È fruibile anche contemporaneamente all'astensione della madre e deve essere esercitato entro 5 mesi dalla nascita del figlio (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo), indipendentemente dalla fine del periodo di astensione obbligatoria della madre con rinuncia da parte della stessa di un giorno.

Infine, il congedo spetta anche se la madre, pur avendone diritto, rinuncia al congedo di maternità.

Riposi giornalieri

La lavoratrice madre¹¹, durante il 1° anno di vita del bambino, ha diritto a 2 permessi di riposo di 1 ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è ridotto a 1ora solo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Il trattamento economico è lo stesso previsto per la maternità. Essi comportano il diritto della donna di uscire dalla sede di lavoro.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I riposi per "allattamento" spettano al padre lavoratore dipendente (art. 40 del D.lgs 151/2001) Circolare Inps n.118 del 25/11/2009 nei casi in cui:*

. il figlio è affidato solo al padre;

. in alternativa, alla madre lavoratrice dipendente che non si avvale o che non si può avvalere dell'astensione facoltativa;

¹¹ Il beneficio spetta al padre lavoratore solo nei seguenti casi: 1. in caso di morte o di grave infermità della madre; 2. in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; 3. in caso i figli siano stati affidati solo al padre; 4. se la madre è lavoratrice autonoma 5. se la madre è casalinga senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino (Circolare INPS n 118 del 25/11/2009)

***ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN DEL 15/07/2016 M259 buono pasto durante l'allattamento.**

i riposi fruiti ai sensi dell'art. 39 del d.lgs. n. 151 del 2001, per espressa previsione del comma 2 dell'articolo stesso, "sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro". Dalla formulazione utilizzata dal legislatore, quindi, si evince che le ore di riposo in questione possono concorrere a determinare la durata dell'orario di lavoro.

. nel caso in cui la madre non si lavoratrice dipendente, ma autonoma, libera professionista ecc. (purché lavoratrice avente diritto ad un trattamento di maternità dall'Inps o da altro Ente previdenziale);

. nel caso di madre casalinga;

. in caso di morte o di grave infermità della madre.

Il padre non ha diritto quando:

. la madre lavoratrice dipendente si trova in astensione obbligatoria o facoltativa :

. la madre non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione (aspettativa o permessi non retribuiti, pause lavorative per part-time verticale).

La retribuzione spettante per le ore di riposo giornaliero ammonta al 100% della paga. L'indennità per riposi per allattamento è erogata dall'Inps che copre le ore di assenza del lavoratore durante il primo anno di vita del bambino.

I riposi fruiti ai sensi dell'art.39 del D. lgs 151/2001, per espressa previsione del comma 2 dell'art. stesso "sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro", sono considerati utili ai fini dell'anzianità di servizio e della maturazione delle ferie retribuite mentre sono esclusi dalla maturazione della tredicesima mensilità.

L'allattamento nel parto gemellare o plurimo

La durata dei riposi giornalieri raddoppia in caso di parto plurimo, le sole ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre (D.lgs. 151/2001 art.41 e Circolare Inps 109/2000). In caso di madre lavoratrice autonoma o casalinga, il padre lavoratore dipendente può utilizzare i riposi a partire dal giorno successivo ai 3 mesi dopo il parto, in questi casi il padre ha diritto al raddoppio del periodo di riposo giornaliero. Le sole ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche durante i 3 mesi dopo il parto nonché durante gli eventuali periodi di congedo parentale della madre (circolare Inps 95bis/2006 e 112/2009).

Il permesso per "allattamento" non è cumulabile né con i permessi di cui all'art. 25 del C.C.N.L. 2019/2021 (ex art.32), né per la parte residuale dell'orario di lavoro con i permessi di cui all'art. 33 – bis del CCNL 2019/2021. I riposi per "allattamento" sono invece cumulabili con i permessi di cui alla L.104/1992 per assistere familiari disabili o per disabilità personali.

Congedo parentale

Con esso si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice e/o del lavoratore alle dipendenze di datori di lavoro privati e pubblici.

La materia è stata modificata dal D.lgs. 30 giugno 2022, n.105 di attuazione della direttiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 (pubblicato in GU Serie Generale n.176 del 29-07-2022).

Il decreto in oggetto aumenta il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzati dei lavoratori dipendenti, portandolo da 6 mesi a 9 mesi totali. Inoltre, riconosce anche ai padri lavoratori autonomi il diritto al congedo parentale. Infine, eleva a 12 anni il limite di età entro cui il genitore può fruire del congedo parentale (in precedenza era 9 per i dipendenti e iscritti alla gestione separata).

Spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente, fino al compimento dei 12 anni di età¹² del bambino per un periodo complessivo non superiore a 10 mesi (elevabili ad 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi):

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;*
- al padre lavoratore dipendente, dal giorno successivo al parto per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 mesi se si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;*

¹² Può essere fruito dai genitori adottivi o affidatari, qualunque sia l'età del minore entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età.

- al genitore solo (padre o madre)¹³, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

TABELLA RIEPILOGATIVA

DURATA CONGEDO PARENTALE PER ENTRAMBI I GENITORI

<p style="text-align: center;">TOTALE DEI MESI DI CONGEDO SPETTANTI</p>	<p><i>10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro i 12 anni di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.</i></p> <p><i>Es. si astengono dal lavoro entrambi i genitori, max 10 mesi (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio fino ai 12 anni di età.</i></p>
<p style="text-align: center;">MESI DI CONGEDO INDENNIZZATI</p>	<p><i>9 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.</i></p>
<p style="text-align: center;">MESI DI CONGEDO INDENNIZZATO CON REDDITO SOGLIA <i>(reddito individuale del genitore richiedente inferiore a 2,5 volte</i></p>	<p><i>10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro i 12 anni di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.</i></p>

¹³ La situazione di genitore single o separato non rientra di per sé nell'ipotesi di genitore solo, poiché deve risultare il non riconoscimento da parte dell'altro genitore oppure la sentenza di affido esclusivo. I casi di "genitore solo" sono: 1) morte di un genitore; 2) affido esclusivo; 3) grave infermità; 4) abbandono da parte di un genitore; 5) non riconoscimento da parte di un genitore.

<i>l'importo annuo del trattamento minimo di pensione)</i>	
--	--

DURATA CONGEDO PARENTALE PER LA MADRE

MESI DI CONGEDO INDENNIZZATI	<p><i>3 mesi (non trasferibili all'altro genitore) indennizzabili entro i 12 anni di vita del bambino o ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento</i></p> <p><i>3 mesi (trasferibili tra i genitori) utilizzati in alternativa da uno solo dei genitori o ripartiti tra essi (es. 2 mesi alla madre e 1 mese al padre)</i></p>
TOTALE MESI DI CONGEDO SPETTANTI	<p><i>6 mesi di congedo indennizzabili entro i 12 anni di vita del bambino o ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.</i></p> <p><i>Es. si astiene dal lavoro solo la madre, max 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio fino al 12°anno di età.</i></p>
MESI DI CONGEDO INDENNIZZATO CON REDDITO SOGLIA <i>(reddito individuale del genitore richiedente inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione)</i>	<p><i>6 mesi di congedo (elevabili a 7 mesi nel caso in cui il padre si astiene dal lavoro per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) indennizzabili entro i 12 anni di vita del bambino o ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.</i></p>

	<i>Ulteriori 2 mesi di congedo indennizzabili in relazione al reddito individuale sotto soglia della madre.</i>
--	---

DURATA DEL CONGEDO PARENTALE PER IL PADRE

MESI DI CONGEDO INDENNIZZATI	<i>3 mesi (non trasferibili all'altro genitore) indennizzabili entro i 12 anni di vita del bambino o ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento 3 mesi (trasferibili tra i genitori) utilizzati in alternativa da uno solo dei genitori o ripartiti tra essi (es. 2 mesi al padre e 1 mese alla madre)</i>
TOTALE MESI DI CONGEDO SPETTANTI	<i>6 mesi di congedo (elevabili a 7 mesi nel caso in cui il padre si astiene dal lavoro per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) indennizzabili entro i 12 anni di vita del bambino o ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento. Es. si astiene dal lavoro solo il padre, max 6 mesi di congedo parentale (elevabili a 7 mesi) per ogni figlio fino al 12° anno di età.</i>
MESI DI CONGEDO INDENNIZZATO CON REDDITO SOGLIA (reddito individuale del genitore richiedente inferiore a 2,5 volte	<i>6 mesi di congedo (elevabili a 7 mesi nel caso in cui il padre si astiene dal lavoro per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) indennizzabili entro i 12 anni di vita del</i>

<i>l'importo annuo del trattamento minimo di pensione)</i>	<i>bambino o ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento. Ulteriori 2 mesi di congedo indennizzabili in relazione al reddito individuale sotto soglia del padre.</i>
---	---

DURATA CONGEDO PARENTALE PER GENITORE SOLO

	GENITORE SOLO	GENITORE SOLO CON REDDITO SOTTO SOGLIA (art.34, co.3 T.U)
TOTALE MESI DI CONGEDO SPETTANTI	<i>11 mesi di congedo entro i 12 anni di vita del bambino o ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.</i>	<i>11 mesi di congedo entro i 12 anni di vita del bambino o ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.</i>
MESI DI CONGEDO INDENNIZZATO	<i>9 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita del bambino o ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento</i>	<i>11 mesi di congedo entro i 12 anni di vita del bambino o ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.</i>

Il D.lgs. 15 giugno 2015 n.80 ha reso introdotto anche l'istituto del congedo parentale su base oraria.

In assenza di contrattazione collettiva il congedo parentale su base oraria può essere fruito in misura pari alla metà dell'orario di lavoro giornaliero. Il congedo parentale su base oraria ai sensi del non è cumulabile con altri permessi.

Nel periodo di fruizione del congedo parentale è prevista la riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima mensilità, i periodi sono però computati nell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura della stessa.

Il trattamento economico durante il periodo di congedo parentale è un'indennità pari al 30% dello stipendio o della retribuzione "convenzionale" per un periodo massimo complessivo tra i genitori, di 9 mesi, purché fruiti entro il 12° anno di età del bambino e distribuiti tra i due genitori almeno secondo una formula 6+3 (a meno che non si tratti di famiglia monoparentale).

La legge di Bilancio (Legge 29 dicembre 2022 n. 197), modificando il comma 1, articolo 34, del Decreto legislativo 26 marzo 2001 numero 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", ha disposto l'elevazione dal 30% all'80% della retribuzione dell'indennità di congedo parentale per un solo mese dei tre spettanti a ciascun genitore, non trasferibile all'altro, e fino al 6° anno di vita del bambino o ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Il mese indennizzato all'80% della retribuzione media globale è uno solo per entrambi i genitori e può essere fruito in modalità ripartita tra i genitori (anche negli stessi giorni) o da uno solo di essi e viene riconosciuto anche al genitore solo.

La novità interessa i congedi parentali decorrenti dal 1° gennaio 2023 e riguarda solo i genitori che terminano (anche per un solo giorno) il congedo di maternità o paternità successivamente al 31 dicembre 2022. I periodi successivi sono indennizzati al 30% della retribuzione, nei limiti individuali di entrambi i genitori e nei termini temporali entro cui è possibile fruire del congedo stesso.

Il trattamento economico di miglior favore pari all'80% della retribuzione (legge di bilancio 2023) non si applica per il personale delle pubbliche amministrazioni nei casi in cui il contratto di comparto riconosca già la misura del 100% della retribuzione per i primi trenta giorni di congedo parentale non trasferibili e fino al vigente limite

temporale individuato dal legislatore, ossia dodici anni del figlio. I CCNL applicabili ai dipendenti pubblici in materia di congedi per i genitori prevedono, che "nell'ambito del congedo parentale previsto, per ciascun figlio, dall'articolo 32, comma 1, del decreto legislativo 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 frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio nonché della maturazione della tredicesima mensilità e sono retribuiti per intero".

In base alla clausola contrattuale, consegue che l'indennità prevista dal citato articolo 34 per la durata massima di un mese è già interessata da una deroga migliorativa pari al 100% della retribuzione.

Pertanto, l'innalzamento della misura pari all'80% della retribuzione, introdotta dall'articolo 1, comma 359, della legge n. 197 del 19 dicembre 2022 (legge di bilancio 2023), non risulta applicabile ai dipendenti pubblici ai quali, per il medesimo periodo, il CCNL già riconosce una deroga migliorativa nella misura del 100% dell'indennità.

La disciplina contrattuale di maggior favore prevista per i congedi dei genitori deve essere applicata in coerenza ed in osservanza del quadro normativo definito dal legislatore, innovato dagli artt. 32 e 34 del D. Lgs 151/2001, e pertanto la retribuzione al 100% dei primi trenta giorni del congedo in questione "deve essere riconosciuta dalle Amministrazioni fino al vigente limite temporale individuato dal legislatore, ossia 12 anni del figlio" (Quesito - Ministero della Giustizia 31.05.2023 prt. 0135457.U).

	CONGEDO PARENTALE	INDENNITA'
SI ASTIENE DAL LAVORO SOLO LA MADRE	<i>Max 6 mesi (3+3) di congedo parentale per ogni figlio entro i 12</i>	<i>Per il primo mese di congedo parentale NON TRASFERIBILE tra i</i>

	<i>anni di età o ingresso in famiglia</i>	<i>genitori (da fruire alternativamente o da uno di essi) spetta:</i>
SI ASTIENE DAL LAVORO SOLO IL PADRE	<i>Max 6 mesi (3+3) di congedo parentale (elevabile a 7 mesi, se il padre si astiene per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i 12 anni di età o ingresso in famiglia</i>	<i>l'80% della retribuzione (legge di bilancio 2023) fino al sesto anno di età del bambino o ingresso in famiglia 100% della retribuzione per i dipendenti pubblici (CCNL) fino al dodicesimo anno di vita del bambino o ingresso in famiglia. Per i restanti mesi spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione entro i 12 anni di età.</i>
SI ASTENGO DAL LAVORO ENTRAMBI I GENITORI	<i>Max 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi, se il padre si astiene per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i 12 anni di età o ingresso in famiglia.</i>	<i>Spetta l'indennità di congedo parentale pari al 30% della retribuzione per i primi 9 mesi. I periodi di astensione ulteriori rispetto ai nove mesi sono indennizzabili al 30% solo se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte</i>

		<i>l'importo annuo del trattamento minimo di pensione (reddito sottosoglia)</i>
SI ASTIENE DAL LAVORO IL GENITORE SOLO	<i>11 mesi continuativi o frazionati di congedo parentale per ogni figlio entro i 12 anni di età o ingresso in famiglia</i>	

Malattia del figlio

È riconosciuto ad entrambi i genitori il diritto di astenersi dal lavoro in caso di malattia del figlio, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, nei seguenti limiti:

- *Se il bambino ha un'età inferiore ai 3 anni: senza limiti, per i primi 30 giorni la retribuzione è al 100%*
- *Se il bambino ha un'età compresa tra 3 e 8 anni: 5 giorni all'anno per ciascun genitore, non retribuiti.*

MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITA'		
TIPO	DURATA	SOGGETTI
Congedo di maternità	Di norma 2 mesi prima del parto + 3 mesi dopo	Madre (padre solo in caso di decesso o grave infermità della madre, abbandono o affido esclusivo)
Congedo di paternità obbligatorio	10 giorni	Padre
Congedo parentale	Massimo 6 mesi individualmente, entro il 12° anno di vita del bambino (limite complessivo tra i 2 genitori di 10 mesi, elevabile ad 11)	Madre + Padre
Congedo per malattia	Senza limite fino ai 3 anni 5 giorni per genitore fino a 8 anni	Madre o Padre
Riposi giornalieri	2 ore al giorno fino ad un anno di vita del bambino	Madre o Padre

TABELLA RIEPILOGATIVA TRATTAMENTO ECONOMICO E PENSIONISTICO					
TIPO	Retribuzione	Anzianità	Ferie	13esima	Contributi
Congedo di maternità	100%	SI	SI	SI	SI
Congedo di paternità	100%	SI	SI	SI	SI
Congedo parentale	30% - max per 9 mesi entro i 12 anni di età	SI	SI	SI	SI
Congedo per malattia	SI (PRIMI 30 GG PRIMI 3 ANNI)	SI	SI	SI	SI
Riposi giornalieri	100%	SI	SI	SI	SI

Congedi dei genitori

(art. 3 Legge 53/2000)

1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente: *"Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n.546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino"*.

2. L'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, è sostituito dal seguente:

"Art. 7. - 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo.

Nell'ambito del già menzionato limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n.15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo".

3. All'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi: *"Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'articolo 15. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre".*

4. L'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, è sostituito dal seguente:

"Art. 15. - 1. Le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da

contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n.1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta: a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;

b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera b).

4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa".

5. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N.151.

Congedi dei genitori

(art. 28 CCNL 2019-2021)

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.

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 di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, nonché i trattamenti economici 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 per ciascun figlio 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. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 44 CCNL 12 febbraio 2018.

Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro

(art. 9 Legge 53/2000)

1. Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto-Legge 4 luglio 2006, n.223, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 agosto 2006, n.248, è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, al fine di erogare contributi in favore di datori di lavoro privati, ivi comprese le imprese collettive, iscritti in pubblici registri, di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie i quali attuino accordi contrattuali che prevedano le seguenti tipologie di azione positiva:

- progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in

entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;

- programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;

- progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituite, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.

2. Destinatari dei progetti di cui al comma 1 sono lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.

3. Una quota delle risorse di cui al comma 1, da stabilire con il provvedimento di cui al comma 4, è, inoltre, impiegata per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata, nei limiti delle risorse di cui al comma 1, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al presente articolo e, in particolare, la percentuale delle risorse da destinare a ciascuna tipologia progettuale, l'importo

massimo finanziabile per ciascuna tipologia progettuale e la durata delle azioni progettuali. In ogni caso, le richieste dei contributi provenienti dai soggetti pubblici saranno soddisfatte a concorrenza della somma che residua una volta esaurite le richieste di contributi dei soggetti privati.

5. Le risorse di cui al comma 1 possono essere, in misura non superiore al 10 per cento, destinate alle attività di promozione delle misure in favore della conciliazione, di consulenza alla progettazione, di monitoraggio delle azioni da effettuare anche attraverso reti territoriali.

Parti prematuri

(art. 11 Legge 53/2000)

1. All'articolo 4 della Legge 30 dicembre 1971, n.1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi: "Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto".

Flessibilità dell'astensione obbligatoria

(art. 12 Legge 53/2000)

1. Dopo l'articolo 4 della Legge 30 dicembre 1971, n.1204, è inserito il seguente: "Art. 4-bis. 1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro".

Astensione dal lavoro del padre lavoratore

(art.13 Legge 53/2000)

Dopo l'articolo 6 della Legge 9 dicembre 1977, n.903, sono inseriti i seguenti:

"Art. 6-bis. 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della Legge 4 gennaio 1968, n.15.

3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della Legge 30 dicembre 1971, n.1204, e successive modificazioni.

4. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della Legge 30 dicembre 1971, n.1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Art. 6-ter. 1. I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della Legge 30 dicembre 1971, n.1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente".

Riposi e permessi per i figli con handicap grave

(art. 42 comma 5 D.L.gs 151/2001)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n.104, relativo alle due ore di riposo

giornaliero retribuito.

2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

3. COMMA ABROGATO DALLA L. 4 NOVEMBRE 2010, N.183.

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n.104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n.104, ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n.53, entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n.76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza,

decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n.104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n.104, e 33, comma 1, del presente decreto.

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale.

Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n.663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n.33.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n.53.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

3.4.2.2 ALTRE MISURE A SOSTEGNO DELLA VITA FAMILIARE E PERSONALE

Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche

(art. 42-bis D.L.gs 151/2001)

1. Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato e limitato a casi o esigenze eccezionali. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

2. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

(art. 45 CCNL 2016-2018)

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

a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall' Art. 37; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

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

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

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

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

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporta previsto per l'assenza per malattia, di cui all'art. 37.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 37.
6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'Amministrazione.
7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 62 del presente contratto.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

(art. 24 D.LGS. 80/2015)

1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n.93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n.119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n.93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n.119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di

protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.

4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n.663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n.33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Congedi per le donne vittime di violenza

(art. 27 CCNL 2019-2021)

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 del presente contratto.

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

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

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 58 CCNL del 12 febbraio 2018. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

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

8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 40 CCNL 12 febbraio 2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le Amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 43, comma1 (Norme comuni sulle aspettative) CCNL 12 febbraio 2018.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 36 CCNL 12 febbraio 2018.

Congedi per eventi e cause particolari

(art. 4 Legge 53/2000)

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4,

un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente Legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

4-bis. **COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151.**

4-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Agevolazioni

(art. 33 della Legge 104/1992)

1. **COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151**

2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con

titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 e 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 e 56 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001.

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

6-bis. I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1,2,3,4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

7-bis. Fermo restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

7-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198,

o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Divieto di discriminazione

(art. 2-bis Legge 104/1992)

1. E' vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge, agli articoli 33 e 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81, e all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

2. I giudizi civili avverso atti e comportamenti ritenuti discriminatori in base al presente articolo sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

3. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui al presente articolo e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

4. Resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di Legge

(art. 33 CCNL 2016-2018)

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' Art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n.104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

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 di appartenenza all'inizio di ogni mese.
3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.
4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di Legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della Legge 13 luglio 1967 n.584 come sostituito dall'art. 13 della Legge 4 maggio 1990 n.107 e dall'art. 5, comma 1, della Legge 6 marzo 2001 n.52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della Legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera b).
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.

Permessi retribuiti

(art. 24 CCNL 2019-2021)

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

a) partecipazione a concorsi od esami ivi comprese le progressioni tra le aree, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

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

2. Il dipendente ha altresì diritto a 15 giorni consecutivi di permesso in occasione del matrimonio la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisi che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente – compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare con il dipendente un diverso termine per il godimento dello stesso.

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

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 31 CCNL 12 febbraio 2018.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

(art. 25 CCNL 2019-2021)

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda¹⁴, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
 2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per meno di un'ora;
 - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore¹⁵.
-

¹⁴ ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN DEL 04/07/2018 n. CFC8.

Che tipo di giustificazione deve essere prodotta dal dipendente che presenta la domanda di permesso retribuito per motivi personali o familiari, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 12/2/2018, a supporto della richiesta stessa?

La formulazione dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali 12/2/2018 in materia di permessi retribuiti non prevede più la necessità di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va comunque indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso.

¹⁵ ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN DEL 15/6/2018 n. CFC2.

Qual è il comportamento corretto da tenere nel caso in cui, nell'arco della stessa giornata lavorativa, dopo aver fruito di un permesso retribuito ex art. 32 del CCNL Funzioni Centrali, si rendesse necessario ricorrere anche ai permessi previsti dall' art. 33 della legge 104/92

Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n.151/2001;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore¹⁶;

o dall'art. 39 del d.lgs. 151/2001, considerato che l'art. 32 prevede il divieto di cumulo con altri permessi fruibili ad ore?

La clausola in materia di divieto di cumulo (art. 32, comma 2, lett. d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati.

Preliminarmente, si osserva che tale clausola consente certamente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora). Infatti, il limite ivi previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda solo "altre tipologie di permessi fruibili ad ore" e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia.

In ogni caso, pur confermando che le corrette modalità di applicazione devono tendere a non snaturare la ratio e le finalità dell'istituto, si è dell'avviso che le amministrazioni possano individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa, tenuto conto che il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo delle stesse.

In tale ottica, sulla base di modalità definite in modo uniforme per tutti i lavoratori, si ritiene possibile consentire, ad esempio, la fruizione del permesso per motivi personali e familiari - ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio - anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della legge n. 104/1992 o dell'art. 39 del d. lgs. n. 151/2001.

¹⁶ **ORIENTAMENTO APPLICATIVO ARAN DEL 04/07/2018 n. CFC7**

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla Legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 32 CCNL 12 febbraio 2018.

Permessi orari a recupero

(art. 34 CCNL 2016-2018)

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

Come deve essere calcolata l'assenza nell'ipotesi di permesso orario fruito cumulativamente per l'intera giornata lavorativa ai sensi del comma 2, lett. e), dell'art. 32 (permessi orari per particolari motivi personali o familiari), quando il dipendente sia chiamato a svolgere un orario di 7 ore e 12 minuti? È necessario prevedere un recupero per il tempo eccedente le 6 ore stabilite dal CCNL?

In base a quanto previsto dal comma 2, lett. e), dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali stipulato il 12/2/2018, in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), anche in caso di giornata lavorativa con orario superiore o inferiore alle 6 ore (ad esempio, 7 ore e 12 minuti). Non si determina, quindi, né un recupero né un credito orario.

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.

3.4.3 MALATTIA

La malattia rientra tra le cause di sospensione del rapporto di lavoro per fatto dipendente dal lavoratore, previste dall'art. 2110 del Codice civile (insieme a infortunio, gravidanza e puerperio).

Nel pubblico impiego, per i periodi di sospensione previsti dalla legge sono stabilite le seguenti tutele:

- *diritto alla **conservazione del posto per il periodo stabilito dalla legge** (cd. periodo di comporto), durante il quale il datore di lavoro non può recedere dal rapporto di lavoro, purché la malattia non superi i 18 mesi cumulando le assenze degli ultimi 3 anni. In casi particolarmente gravi tale periodo si raddoppia (ma senza retribuzione) previo accertamento da parte dell'ASL competente al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro. All'esito di tali periodi — o dell'accertamento della inidoneità assoluta — l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro con il dipendente;*
- *i periodi di assenza sono **computati nell'anzianità di servizio** a tutti gli effetti;*
- *il lavoratore ha diritto alle apposite **indennità a carico degli enti previdenziali** in sostituzione della retribuzione.*

*Il **trattamento economico spettante al dipendente** assente per malattia è il seguente:*

*a) **intera retribuzione fissa mensile per i primi 9 mesi di assenza, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato. Tuttavia, il comma 1 dell'art. 71 Decreto Legislativo 112 del 2008 (cosiddetto "Decreto Brunetta" poi convertito con Legge 133/2008), ha previsto che nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il***

trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio;

b) 90% della retribuzione per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto.

Alle malattie di lunga durata sono equiparati i periodi di ricovero ospedaliero ed il successivo tempo di convalescenza post ricovero, ai quali, dunque non si applicano le detrazioni previste dal Decreto Brunetta.

MALATTIA COVID

Il dubbio sorto per disciplinare le assenze per malattia dovuta a Covid è stato dipanato dal Ministero della Giustizia che ricevendo risposta ad apposito quesito posto al Dipartimento della Funzione Pubblica, ha diramato la circolare del 5 luglio 2022 ed *"ha chiarito che la disposizione di cui all'art.87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, con legge dalla legge 24 aprile 2020, n.27 è ancora vigente "in quanto non abrogata o modificata dal citato decreto-legge n.24, né da altre fonti normative". Pertanto, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, in caso di accertata positività al Covid-19, l'assenza per malattia è equiparata, sotto il profilo della retribuzione, al ricovero ospedaliero come disciplinato nei relativi CCNL di Comparto e non è ricompresa nel computo del periodo di comparto".*

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

(art. 26 CCNL 2019-2021)

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

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n.151/2001;
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
 - c) non sono fruibili per meno di un'ora.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

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

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

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10 del presente articolo.

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

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

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

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

16. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 35 CCNL 12 febbraio 2018.

Assenze per malattia

(art. 29 CCNL 2019-2021)

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

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n.171/2011.

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

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

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni della propria famiglia professionale, l'Amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente

venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

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

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

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

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

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

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

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero

ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e prericovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

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

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

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

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

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

17. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 CCNL 12 febbraio 2018.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

(art. 30 CCNL 2019-2021)

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa
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.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 CCNL 12 febbraio 2018.

PERMESSI EX ART. 26 CCNL 2019-2021 "Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici"				
TIPO	RIDUCE MONTE ORE ANNUO?	DECURTAZIONI ≥10 GIORNI?	CONTA PER IL COMPORTO ?	COME SI GIUSTIFICA?
Senza incapacità lavorativa, durata inferiore all'intera giornata lavorativa Commi 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 15	SI (delle ore per visita o altre comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)	NO	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	Attestazione presenza
Senza incapacità lavorativa, durata pari all'intera giornata lavorativa Commi precedenti e 5	SI (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)	SI	SI (con le modalità di cui all'art.35, comma 4)	Attestazione presenza
Incapacità lavorativa, per patologie in atto Comma 11	NO	SI	SI	Certificato medico + attestazione presenza
Incapacità lavorativa, per caratteristiche delle terapie Comma 12	NO	SI	SI	Attestazione presenza con indicazione conseguente incapacità lavorativa
Incapacità lavorativa, a causa della patologia sofferta Comma 14	NO	SI (fatti salvi i casi previsti dall'art.38)	SI (fatti salvi i casi previsti dall'art. 38)	Unica certificazione medica iniziale + singole attestazioni presenza

Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

(art. 39 CCNL 2016-2018)

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

Controlli sulle assenze

(art. 55-septies D.LGS.165/01)

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. I controlli sulla validità delle suddette certificazioni restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-Legge 30 settembre 2003, n.269, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 novembre 2003, n.326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della Legge 27 dicembre 2006, n.296, e dal predetto Istituto è immediatamente resa disponibile, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata. L'Istituto nazionale della previdenza sociale utilizza la medesima certificazione per lo svolgimento delle attività di cui al successivo comma 3 anche mediante la trattazione dei dati riferiti alla diagnosi. I relativi certificati devono contenere anche il codice nosologico. Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo.

2-bis. Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul territorio nazionale, in via esclusiva dall'Inps d'ufficio o su richiesta con oneri a carico dell'Inps che provvede nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni interessate. Il rapporto tra l'Inps e i medici di medicina fiscale è disciplinato da apposite convenzioni, stipulate dall'Inps con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale. L'atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni è adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro della salute, sentito l'Inps per gli aspetti organizzativo gestionali e sentite la Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Le convenzioni garantiscono il prioritario ricorso ai medici iscritti nelle liste di cui all'articolo 4, comma 10-bis, del decreto-Legge 31 agosto 2013, n.101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 ottobre 2013, n.125, per tutte le

funzioni di accertamento medico-legali sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti, ivi comprese le attività ambulatoriali inerenti alle medesime funzioni. Il predetto atto di indirizzo stabilisce, altresì, la durata delle convenzioni, demandando a queste ultime, anche in funzione della relativa durata, la disciplina delle incompatibilità in relazione alle funzioni di certificazione delle malattie.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento.

5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

5-bis. Al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalità

per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per malattia. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps.

5-ter. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.

Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

3.4.3.1 DISCIPLINA DELLE VISITE FISCALI

La materia è regolata dal Dpcm 17 ottobre 2017 n.206 "Regolamento recante modalità per lo svolgimento delle visite fiscali e per l'accertamento delle assenze dal servizio per malattia, nonché l'individuazione delle fasce orarie di reperibilità, ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165"

Richiesta della visita di controllo

(art.1 del DPCM 206/2017)

1. La visita fiscale può essere richiesta, dal datore di lavoro pubblico, fin dal primo giorno di assenza dal servizio per malattia del dipendente pubblico mediante utilizzo del canale telematico messo a disposizione dall'INPS.

2. L'INPS procede, conseguentemente, mediante appositi canali telematici, all'assegnazione tempestiva della visita ai medici incaricati di effettuare le visite fiscali domiciliari.

3. La visita può essere disposta nei confronti dei dipendenti pubblici anche su iniziativa dell'INPS, nei casi e secondo le modalità preventivamente definite dallo stesso Istituto nel rispetto di quanto previsto all'articolo 2.

Svolgimento delle visite fiscali

(art. 2 del DPCM 206/2017)

1. Le visite fiscali possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-septies, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

Fasce orarie di reperibilità

(art. 3 del DPCM 206/2017)

1. In caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18.

2. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Esclusioni dall'obbligo di reperibilità

(art. 4 del DPCM 206/2017)

1. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;

b) causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n.834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;

c) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

Verbale di visita fiscale

(art. 5 del DPCM 206/2017)

1. Nell'assolvimento del controllo affidatogli il medico è tenuto a redigere, nelle modalità telematiche indicate dall'INPS, il verbale contenente la valutazione medico legale relativa alla capacità o incapacità al lavoro riscontrata.
2. Il verbale è trasmesso telematicamente all'INPS per le attività di competenza e viene messo a disposizione del dipendente mediante apposito servizio telematico predisposto dall'INPS.
3. L'esito del verbale è reso tempestivamente disponibile, mediante il servizio presente sul Portale dell'Istituto, al datore di lavoro pubblico.
4. Le attività di cui al presente articolo sono effettuate secondo le modalità indicate dall'INPS nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

Variazione dell'indirizzo di reperibilità

(art. 6 del DPCM 206/2017)

1. Il dipendente è tenuto a comunicare preventivamente all'amministrazione presso cui presta servizio, che a sua volta ne dà tempestiva comunicazione all'INPS mediante i canali messi a disposizione dall'Istituto, l'eventuale variazione dell'indirizzo di reperibilità, durante il periodo di prognosi.

Mancata effettuazione della visita fiscale

(art. 7 del DPCM 206/2017)

1. In caso di mancata effettuazione della visita per assenza del lavoratore all'indirizzo indicato, è data immediata comunicazione motivata al datore di lavoro che l'ha richiesta.

2. Qualora il dipendente sia assente al controllo all'indirizzo di reperibilità fornito, il medico fiscale rilascia apposito invito a visita ambulatoriale per il primo giorno utile presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio. Il suddetto invito viene consegnato con modalità, stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, idonee a garantirne la conoscibilità da parte del destinatario.

Mancata accettazione dell'esito della visita

(art. 8 del DPCM 206/2017)

1. Qualora il dipendente non accetti l'esito della visita fiscale, il medico è tenuto ad informarlo del fatto che deve eccepire il dissenso seduta stante.

2. Il medico annota sul verbale il manifestato dissenso che deve essere sottoscritto dal dipendente e contestualmente invita lo stesso a sottoporsi a visita fiscale, nel primo giorno utile, presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio, per il giudizio definitivo.

3. In caso di rifiuto a firmare del dipendente, il medico fiscale informa tempestivamente l'INPS e predispone apposito invito a visita ambulatoriale. Il suddetto invito viene consegnato con modalità stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196.

Rientro anticipato al lavoro

(art. 9 del DPCM 206/2017)

1. Ai fini della ripresa dell'attività lavorativa, per guarigione anticipata rispetto al periodo di prognosi inizialmente indicato nel certificato di malattia, il dipendente è tenuto a richiedere un certificato sostitutivo.

2. Il certificato sostitutivo è rilasciato dal medesimo medico che ha redatto la certificazione di malattia ancora in corso di prognosi ovvero da altro medico in caso di assenza o impedimento assoluto del primo.

Abrogazioni

(art. 9 del DPCM 206/2017)

1. Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione 18 dicembre 2009, n.206, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

MALATTIA: GUIDA INPS AL CERTIFICATO MEDICO E ALLE VISITE FISCALI

COSA DEVI FARE IN CASO DI MALATTIA E ASSENZA DAL LAVORO?

In caso di malattia, vale a dire di un'infermità che determini incapacità temporanea al tuo specifico lavoro, è il medico curante a redigere l'apposito certificato di malattia e a trasmetterlo all'Inps con modalità telematica, immediatamente o al più il giorno dopo quando la visita è avvenuta al tuo domicilio. Anche il medico libero professionista, a cui puoi rivolgerti nei casi previsti dalla Legge o dal tuo contratto di lavoro, può rilasciare il certificato di malattia telematico poiché egli dispone delle credenziali di accesso al servizio.

Prendi sempre nota del numero di protocollo del certificato (PUC). Puoi anche chiederne al medico una copia cartacea. Se lo richiedi espressamente, il medico è tenuto ad inviare la medesima certificazione al tuo indirizzo di posta elettronica personale (art. 7 della Legge n.221 del 17 dicembre 2012).

Controlla sempre la correttezza dei seguenti dati obbligatori, di cui sei unico responsabile, per non correre il rischio che non ti venga indennizzato l'evento di malattia:

- i tuoi dati anagrafici,
- l'indirizzo di reperibilità durante la malattia e ogni informazione ritenuta utile (specificando eventuale località, frazione, borgo, contrada, precisando se si tratta di via, piazza, vicolo e aggiungendo, se occorre, palazzina, residence...).

È inoltre importante verificare la corretta trasmissione del certificato telematico. A tale scopo, puoi visualizzare il tuo certificato e il tuo attestato (certificato privo di diagnosi) sul sito web www.inps.it, entrando con le tue credenziali nei servizi on line (codice fiscale e Pin o Spid per consultare il certificato; codice fiscale e numero di protocollo per consultare l'attestato). Con il certificato telematico di malattia, sei esonerato dall'obbligo di invio dell'attestato al tuo datore di lavoro privato o pubblico che può visualizzarlo mediante i servizi presenti sul sito web www.inps.it. Devi comunque attenerti alle disposizioni previste dal tuo contratto di lavoro per informare il datore di lavoro della tua assenza.

Nei giorni festivi e prefestivi devi rivolgerti al medico di Continuità assistenziale per il rilascio del certificato di malattia sia per eventi insorti nei suddetti giorni sia per giustificare la continuazione di un evento certificato sino al venerdì.

Nei casi di ricovero o accesso al Pronto soccorso, devi richiedere alla Struttura ospedaliera il rilascio della certificazione attestante il periodo di degenza e la eventuale successiva prognosi di malattia. Anche in tali casi assicurati che l'eventuale trasmissione telematica sia stata regolarmente effettuata.

Qualora invece la Struttura Ospedaliera sia impossibilitata al rilascio del certificato telematico e ti consegna un certificato cartaceo, accertati che siano presenti tutti i dati fondamentali (dati anagrafici e codice fiscale del lavoratore, diagnosi in chiaro, data di dichiarato inizio malattia, data di rilascio del certificato, data di presunta fine malattia, se si tratta di inizio, continuazione o ricaduta, visita ambulatoriale o domiciliare, residenza o domicilio abituale e domicilio di reperibilità durante la malattia) e provvedi all'invio dello stesso all'Inps e al datore di lavoro, con le modalità previste per la certificazione cartacea, di seguito indicate.

COME DEVE ESSERE REDATTO IL CERTIFICATO DI MALATTIA TELEMATICO?

Le modalità di redazione del certificato telematico di malattia sono contenute nel disciplinare tecnico allegato al decreto del Ministero della Salute 18 aprile 2012 ed illustrate nella circolare Inps n.113 del 25 luglio 2013.

Al fine di garantire la correttezza delle informazioni riportate nel certificato, è necessario che il medico redattore ponga la massima attenzione nell'inserimento di tutti i dati.

In particolare, il medico è tenuto ad inserire correttamente, se ne ricorrono i presupposti, le seguenti informazioni:

- indicazione di evento traumatico (anche ai sensi dell'articolo 42 della Legge n.183 del 4 novembre 2010). L'informazione è indispensabile affinché l'Inps possa valutare se vi sono le condizioni per attivare un'azione surrogatoria verso i terzi responsabili.

In caso di azione surrogatoria con esito positivo, per il lavoratore c'è il vantaggio che le giornate di indennità di malattia in tal modo recuperate dall'Inps non rientrano nel computo del periodo massimo assistibile per malattia;

segnalazione delle eventuali "agevolazioni" - per le quali il lavoratore privato o pubblico è esonerato dall'obbligo del rispetto delle fasce di reperibilità - in caso di:

- una patologia grave che richieda terapie salvavita;

- una malattia per la quale sia stata riconosciuta la causa di servizio (SOLO per alcune categorie di dipendenti pubblici) ascritta alle prime tre categorie della TABELLA A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n.834, ovvero a patologie rientranti nella TABELLA E del medesimo decreto;

- di uno stato patologico connesso alla situazione di invalidità già riconosciuta maggiore o uguale al 67%.

Il medico può anche inserire eventuali ulteriori dettagli nelle note di diagnosi al fine di completare e/o caratterizzare meglio la diagnosi stessa.

Al riguardo, l'Inps ha fornito alcuni indirizzi operativi in merito all'applicazione della normativa relativa alle esenzioni dalla reperibilità per i lavoratori del settore privato (circolare Inps n.95 del 7 giugno 2016).

Le informazioni sopradescritte sono fondamentali per poter garantire lo svolgimento corretto delle successive attività di competenza dell'Istituto.

È COMUNQUE VALIDO IL CERTIFICATO CARTACEO?

Il certificato di malattia e l'attestato redatti su carta sono accettati solo quando non sia tecnicamente possibile la trasmissione telematica. In tal caso, ai fini della validità della certificazione prodotta, devono risultare inseriti comunque tutti i citati dati obbligatori (art. 8 del DPCM 26 marzo 2008).

Il certificato cartaceo va consegnato all'Inps (o inviato con R/R) entro due giorni, SOLO se sei un lavoratore privato che ha diritto all'indennità economica di malattia da parte dell'Istituto. Ricordati di comunicare sempre il corretto indirizzo di reperibilità.

Ricordati anche che, l'attestato cartaceo deve essere trasmesso al datore di lavoro (sempre entro due giorni, se sei un lavoratore privato che ha diritto all'indennità economica di malattia Inps; entro i termini previsti dal tuo contratto di lavoro, negli altri casi).

DA QUALE GIORNO INIZIA LA MALATTIA?

L'Inps, sulla base della normativa vigente, riconosce la prestazione di malattia, ai lavoratori assicurati per la specifica tutela previdenziale, soltanto dal giorno di rilascio del certificato. Il medico per Legge non può giustificare giorni di assenza precedenti alla visita. Solo se si tratta di certificato redatto a seguito di visita domiciliare, l'Inps riconosce anche il giorno precedente alla redazione (solo se feriale), quando espressamente indicato dal medico. Tieni presente, inoltre, che il tuo datore di lavoro potrebbe ritenerti assente ingiustificato nei giorni non riconosciuti dall'Inps.

COSA DEVI FARE IN CASO DI CICLI DI CURA RICORRENTI?

Nei casi di cicli di cura ricorrenti per patologie di natura specialistica comportanti incapacità al lavoro (compresi i trattamenti emodialitici, chemioterapia...), i lavoratori privati aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia possono produrre un'unica certificazione attestante la necessità di trattamenti ricorrenti e che qualifichi ciascun periodo come ricaduta del precedente. La certificazione di tali cicli deve essere inviata all'Inps e al proprio datore di lavoro prima dell'inizio della terapia con l'indicazione dei giorni previsti per l'esecuzione ed è utile a considerare, ai fini dell'indennità

previdenziale, i diversi giorni di malattia come un unico evento. A prestazioni effettivamente eseguite, l'interessato deve presentare periodiche dichiarazioni della struttura sanitaria con il relativo calendario delle cure eseguite.

Le assenze dal lavoro per le terapie devono, comunque, essere certificate, nelle consuete modalità, mediante certificazione telematica o, ove questa non sia possibile, cartacea.

QUALI SONO LE FASCE ORARIE DI REPERIBILITÀ?

Le visite mediche di controllo possono essere disposte d'ufficio dall'Istituto (nei confronti dei lavoratori privati aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia e dei lavoratori pubblici) o su richiesta dei datori di lavoro per i propri dipendenti.

Accertati che sul campanello del domicilio di reperibilità sia indicato il tuo nominativo, per permettere al medico fiscale l'eventuale visita di controllo.

Non dimenticare di rispettare le fasce orarie di reperibilità per le visite mediche di controllo, anche nei giorni festivi, di sabato e domenica.

La disciplina delle visite mediche di controllo è, in parte, differenziata per i lavoratori del settore privato e quelli del settore pubblico.

LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO (OMISSIS)

LAVORATORI DEL SETTORE PUBBLICO

Fasce di reperibilità: ore 09.00 - 13.00 /15.00 – 18.00.

Se sei un dipendente pubblico, i casi di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità sono indicati dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n.206 del 17 ottobre 2017:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'iscrizione della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n.834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;

- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

Ricorda che la visita fiscale deve essere richiesta obbligatoriamente dal tuo datore di lavoro pubblico se l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative, ma, discrezionalmente, può essere anche disposta più volte durante il medesimo periodo di prognosi.

PUÒ ESSERE DISPOSTA DALL'INPS UNA VISITA DI CONTROLLO SE L'EVENTO È STATO DETERMINATO DA INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE?

Nei casi di eventi determinati da infortunio sul lavoro o malattia professionale (anche quando sia ancora in corso la relativa istruttoria) non possono essere disposte visite di controllo da parte dell'Inps per non interferire nell'attività di competenza esclusiva dell'Inail in materia (art. 12 della Legge n.67/1988).

COSA SUCCEDE SE IL LAVORATORE È TROVATO ASSENTE A VISITA MEDICA DI CONTROLLO DOMICILIARE?

Se sei trovato assente in occasione della visita medica di controllo domiciliare, vieni invitato con apposito avviso a presentarti in data specifica presso gli ambulatori della Struttura territoriale Inps di competenza.

Se nel giorno della prevista visita ambulatoriale hai ripreso l'attività lavorativa, non sei tenuto a sottoporli a quella visita, ma devi comunque comunicarlo alla medesima Struttura Inps.

In ogni caso, devi presentare idoneo giustificativo per l'assenza alla visita di controllo domiciliare per non incorrere, se sei un lavoratore privato avente diritto all'indennità di malattia, nelle sanzioni amministrative previste dalla Legge e, in tutti i casi, in eventuali azioni disciplinari da parte del datore di lavoro.

SI PUÒ CAMBIARE L'INDIRIZZO DI REPERIBILITÀ?

Se devi variare l'indirizzo di reperibilità durante la malattia segui puntualmente queste regole.

LAVORATORE PRIVATO (omissis)

LAVORATORE PUBBLICO

Avverti subito il datore di lavoro, il quale provvede a sua volta ad informare tempestivamente l'Inps per mezzo degli appositi canali (art. 6 del citato decreto ministeriale n.206/2017).

SI PUÒ MODIFICARE IL PERIODO DI MALATTIA?

Se vuoi rientrare al lavoro prima della fine prognosi indicata sul certificato, devi chiedere al medico che ha redatto il certificato la RETTIFICA della prognosi, da inoltrare all'Inps attraverso il servizio di trasmissione telematica.

Se sei un dipendente pubblico, il citato decreto ministeriale n.206/2017 ti autorizza a rivolgerti, nei soli casi di assenza o impedimento assoluto del medico che ha redatto il certificato, ad altro medico per ricevere un certificato rettificativo della prognosi.

Nessun certificato può essere rettificato se è finito il periodo prognostico originariamente assegnato.

Le informazioni sopra riportate sono aggiornate a luglio 18.

Per ogni ulteriore informazione consulta il sito web www.inps.it

Permanente inidoneità psicofisica

(art. 55-octies D.LGS.165/01)

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica al servizio dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 2, comma 2, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro. Con regolamento da emanarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera b), della Legge 23 agosto 1988 n.400, sono disciplinati, per il

personale delle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché degli enti pubblici non economici:

- a) la procedura da adottare per la verifica dell'idoneità al servizio, anche ad iniziativa dell'Amministrazione;
- b) la possibilità per l'amministrazione, nei casi di pericolo per l'incolumità del dipendente interessato nonché per la sicurezza degli altri dipendenti e degli utenti, di adottare provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, in attesa dell'effettuazione della visita di idoneità, nonché nel caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo;
- c) gli effetti sul trattamento giuridico ed economico della sospensione di cui alla lettera b), nonché il contenuto e gli effetti dei provvedimenti definitivi adottati dall'amministrazione in seguito all'effettuazione della visita di idoneità;
- d) la possibilità, per l'amministrazione, di risolvere il rapporto di lavoro nel caso di reiterato rifiuto, da parte del dipendente, di sottoporsi alla visita di idoneità.

3.4.4 ASPETTATIVE

TABELLA RIEPILOGATIVA DELLE ASPETTATIVE/CONGEDI		
Tipo di aspettativa	In cosa consiste?	Limiti/Note
Gravi motivi familiari (art. 4 comma 2 Legge 53/2000 + art. 42 comma 3 CCNL 2016-2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Massimo 2 anni in un triennio continuativi o frazionati - Non retribuita 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Non computata nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali (possibile riscatto volontario) - Non compatibile con altra attività lavorativa - Cumulabile con aspettativa per "Esigenze Personali" 	
Motivi personali o familiari (art. 40 CCNL 2016-2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Massimo 12 mesi, continuativi o frazionati, in un triennio - Non retribuita - Non computata nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali (possibile riscatto volontario) 	Solo per dipendenti a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio
Formazione (art. 5 della Legge 53/2000 + art. 47 CCNL 2016-2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Massimo 11 mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa - Non retribuita - Non computata nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali (possibile riscatto volontario) - Non cumulabile con ferie o altri congedi 	Richiesta un'anzianità di almeno 5 anni
Periodo di prova in altra PA (art. 19 2016-2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Durata pari al periodo di prova presso altra amministrazione - Non retribuita 	Solo per dipendenti a tempo indeterminato
Ricongiungimento con il coniuge che presta servizi all'estero (Legge Signorello + art. 41 CCNL 2016-2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Durata pari al tempo in cui permane la situazione che l'ha originata - Non retribuita 	Solo per dipendenti i cui coniugi siano dipendenti pubblici in servizio all'estero

	<ul style="list-style-type: none"> - Non computata nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali (possibile riscatto volontario) - Non compatibile con altra attività lavorativa 	
<p>Dottorato di ricerca o borsa di studio (art.2. L. 476/1984 + art. 42 comma 2 CCNL 2016-2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Durata pari a quella del corso o della borsa - In caso di dottorato senza borsa di studio (o di rinuncia), conserva la retribuzione, il trattamento previdenziale e di quiescenza - Computata nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali (possibile riscatto volontario) - Non compatibile con altra attività lavorativa 	Solo per dipendenti a tempo indeterminato, compatibilmente con le esigenze di servizio
<p>Attività imprenditoriale o professionale (art.18 L. 183/2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Massimo 12 mesi - Non retribuita - Non computata nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali (possibile riscatto volontario) 	
<p>Assistenza familiari con handicap (art. 4 comma 2 L. n.53/2000 + art. 42 D.lgs.151/2001)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Massimo 2 anni (per ciascuna persona portatrice di handicap) nell'arco della vita lavorativa, anche in maniera frazionata o a giorni - Retribuita - Computata per anzianità di servizio - Contribuzione figurativa - Non rileva per maturazione ferie, tredicesima e TFR 	Limitata ai soggetti a cui è riconosciuta la condizione di "disabilità grave" o a 1 familiare convivente, secondo una precisa gerarchia

<p>Cariche pubbliche elettive (art. 51 Costituzione + art. 31 Statuto dei Lavoratori + art. 42 CCNL 2016-2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Per tutta la durata della carica elettiva - Non retribuita - Retribuita - Computata per anzianità di servizio - Contribuzione figurativa 	
<p>Aspettativa sindacale (art.19 CCNQ 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Per tutta la durata del loro mandato, in modo frazionato o con prestazione lavorativa ridotta - Non retribuita - Non compatibile con altra attività lavorativa 	<p>dirigenti sindacali che ricoprono cariche in organismi direttivi statuari</p>

Aspettative

(art. 18 Legge 183/2010)

1. I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi e rinnovabile per una sola volta, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

2. Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni.

3. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni.

Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato

(art. 23 bis D.LGS.165/01)

1. In deroga all'articolo 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli appartenenti alle carriere diplomatica e prefettizia, e limitatamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale. Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. È sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della legge 7 febbraio 1979, n. 29, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni

di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.

2. I dirigenti di cui all'articolo 19, comma 10, sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi di cui al comma 1 del presente articolo, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.

3. Per i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, e per gli avvocati e procuratori dello Stato, gli organi competenti deliberano il collocamento in aspettativa, fatta salva per i medesimi la facoltà di valutare ragioni ostative all'accoglimento della domanda.

4. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni, è rinnovabile per una sola volta e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.

5. L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale di cui al comma 1 non può comunque essere disposta se:

a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;

b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate,

possa cagionare nocumento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità.

6. Il personale di cui al comma 1, nei successivi due anni, non può essere destinatario di incarichi né essere impiegato nello svolgimento di attività che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5.

7. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie. Nel caso di assegnazione temporanea presso imprese private i predetti protocolli possono prevedere l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, con oneri a carico delle imprese medesime.

8. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.

9. Le disposizioni del presente articolo non trovano comunque applicazione nei confronti del personale militare e delle Forze di polizia, nonché' del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

10. COMMA ABROGATO DAL D.L. 31 AGOSTO 2013, N. 101, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 30 OTTOBRE 2013, N. 125.

Aspettativa per motivi familiari e personali

(art. 40 CCNL 2016-2018)

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

2. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto.
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia sia richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della Legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni, nei limiti ivi previsti.
5. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di Legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

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

(art. 41 CCNL 2016-2018)

1. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Altre aspettative previste da disposizioni di Legge

(art. 42 CCNL 2016-2018)

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 n.476/1984 e s.m.i .
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della Legge n.53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, 278 ¹⁷. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 40 del presente contratto, se utilizzata allo stesso titolo.

¹⁷ **Art.2 "Congedi per gravi motivi familiari" del DECRETO 21 luglio 2000, n. 278 "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari". (GU n.238 del 11-10-2000)**

"1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;*
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;*
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;*

d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;*
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;*
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;*
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.*

2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

3. I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.

4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.

5. Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la

Norme comuni sulle aspettative

(art. 43 CCNL 2016-2018)

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'Amministrazione invita il dipendente a riprendere

durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.

6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

7. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni."

servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

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

3.4.5 NORME SULLE ASSENZE PER FORMAZIONE

Diritto allo studio

(art. 46 CCNL 2016-2018)

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

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

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della Legge n.300 del 1970¹⁸.

¹⁸ **Art. 10. (Lavoratori studenti) L.300/1970** "I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione

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, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

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 lettera a);

professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma."

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

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

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

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

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

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

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

Congedi per la formazione

(art. 5 Legge 53/2000)

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n.300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.
5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Congedi per la formazione continua

(art. 6 Legge 53/2000)

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della Legge 24 giugno 1997, n.196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della Legge n.196 del 1997, e successive modificazioni.

2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della Legge n.196 del 1997.

4. **COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N.150.**

Anticipazione del trattamento di fine rapporto

(art. 7 Legge 53/2000)

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del Codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della Legge

30 dicembre 1971, n.1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente Legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente Legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n.124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n.124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente Legge.

3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definiti i requisiti, i criteri e le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Prolungamento dell'età pensionabile

(art. 8 Legge 53/2000)

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

Congedi per la formazione

(art. 47 CCNL 2016-2018)

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

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. L'Amministrazione provvede alla distribuzione della quota percentuale, di cui al presente comma, tra la sede nazionale e le sedi decentrate.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina del comma 5.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'Amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.
6. Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della Legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'Amministrazione ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell' Art. 37 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 39 del presente contratto.
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.

Norma in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università

(art. 2 della Legge 476/1984) ¹⁹

1. Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione, in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste. In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo. Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. I congedi straordinari e i connessi benefici in godimento alla data di entrata in vigore della presente disposizione sono mantenuti.

¹⁹ Tale disposizione persegue la finalità di rendere effettivo lo svolgimento delle attività richieste per la prosecuzione degli studi destinati all'approfondimento delle metodologie per la ricerca e la formazione scientifica; attività e studi che rispondono all'interesse, costituzionalmente rilevante, della ricerca scientifica (in questi termini Corte Cost.30 maggio 1995 n.201). La ratio è quella di costituire un favor per il dipendente ammesso a corsi di ricerca e studio, garantendogli non soltanto la conservazione del posto di lavoro già occupato, ma anche un trattamento retributivo in caso di oggettivo non percepimento di altro sostegno economico (così Tribunale di Caltagirone, ordinanza 11.05.2004).

Si deve inoltre negare sia con riferimento alla ratio della disposizione dell'art. 2 della legge n. 476/1984, sia con riferimento alla sua lettera, che l'amministrazione goda di una qualche discrezionalità nella concessione del congedo straordinario o dell'aspettativa retribuita nelle ipotesi sopra descritte (Cons. St., sez I, 30 ottobre 2002, n. 3250; Tar Toscana, sezione II, 15 aprile 1992, n. 90).

2. Le norme di cui al presente articolo si applicano anche al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, in riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva.

3. Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n.104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n.104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n.53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n.104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n.104, e 33, comma 1, del presente decreto.

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n.663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n.33.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n.53.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

3.4.6 ALTRE DISPOSIZIONI

Servizio militare

(art. 48 CCNL 2016-2018)

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del D.lgs. n.66/2010.
2. Al di fuori dei casi previsti nel citato Art.1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'Amministrazione 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'Amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Unioni civili

(art. 49 CCNL 2016-2018)

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

3.5 MOBILITÀ

Passaggio diretto ad altre Amministrazioni del personale in eccedenza

(art. 50 CCNL 2016-2018)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del D.lgs. 165/2001²⁰, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di

²⁰ **Art. 33, comma 6, del TUIP:** *“I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre*

facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre Amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della Amministrazione di appartenenza, quest'ultima comunica anche a tutte le Amministrazioni in ambito nazionale, in aggiunta a quelle regionali già previste dal citato comma 5, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area o categoria e profilo professionale, richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

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

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

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'Amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- dipendenti portatori di handicap;
- dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico o i dipendenti con figli di età inferiore a tre anni che hanno diritto al congedo parentale;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica Amministrazione;

amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30".

- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili ai sensi dell'art. 1, comma 36 e 50 della Legge 76 del 2016;

- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

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

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

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

Assegnazione temporanea presso altra Amministrazione

(art. 51 CCNL 2016-2018)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Fatte salve eventuali disposizioni speciali di Legge, la spesa per l'utilizzo del personale in assegnazione temporanea è interamente a carico dell'Amministrazione di destinazione, la quale eroga direttamente il trattamento accessorio vigente presso la medesima e rimborsa all'Amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento economico fondamentale.

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

3.6 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Principi generali e finalità della formazione

(art. 52 CCNL 2016-2018)

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

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

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

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

5. La formazione rappresenta, altresì, per le Amministrazioni, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione

dei servizi, nell'ottica del miglioramento. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

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

Destinatari e processi della formazione

(art. 31 CCNL 2019-2021)

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

2. Le Amministrazioni assicurano, ove necessario, la formazione d'ingresso del personale neoassunto. Essa è effettuata mediante attività di intensità e durata coerente con le esigenze di inserimento di tale personale nei contesti organizzativi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'Amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziato.

14. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Sono altresì utilizzabili, a tal fine, le risorse stanziato dall'art. 1, comma 613 della legge n.234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022).

15. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 53 CCNL 12 febbraio 2018.

Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

(art. 32 CCNL 2019-2021)

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.

2. Le Amministrazioni, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 52, comma 5 CCNL del 12 febbraio 2018, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.

3. Le Amministrazioni pianificano altresì programmi di upskilling e di reskilling per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.

3.7 TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

3.7.1 LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Contratto di lavoro a tempo determinato

(art. 54 CCNL 2016-2018)

1. Le Amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D.lgs. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D.lgs. 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, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna Amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le Amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.lgs. n.81/2015, sono:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità di Amministrazioni di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

5. Le Amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D.lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n.165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della Legge n.53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

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

8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella

particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

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

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

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

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

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

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

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del D.lgs. n.81/2015.

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

(art. 55 CCNL 2016-2018)

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

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

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando in quanto compatibili i criteri stabiliti dall'art. 37 del presente CCNL, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n.463, convertito con modificazioni nella Legge 11 novembre 1983 n.638, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 37, comma 10, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, 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. 37;

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

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

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

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

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

4. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga

a quanto previsto dall'art. 14, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Amministrazione deve essere motivato.

5. 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.

6. 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 articolo 54 e comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

7. 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.

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

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

3.7.2 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Contratto di somministrazione

(art. 56 CCNL 2016-2018)

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

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

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

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

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

a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di Legge in materia.

5. L'Amministrazione comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della Legge n.300/1970.

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

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

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

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

3.7.3 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Rapporto di lavoro a tempo parziale

(art. 57 CCNL 2016-2018)

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

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.
4. L'Amministrazione, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 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'Amministrazione.
5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n.662/1996, come modificato dall'articolo 73 del D.L. n.112/2008.
6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti

norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'Amministrazione nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

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

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

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.lgs. 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'Amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7.

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

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

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

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

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

(art. 58 CCNL 2016-2018)

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

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

a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) 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% con orario su due giorni settimanali può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'Amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 33 CCNL 2019-2021)

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

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

lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

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

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

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 70, comma 2 lettera c) CCNL 12 febbraio 2018 maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

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

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.lgs. n.81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 25 CCNL 12 febbraio 2018.

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del D.lgs. n.81/2015.

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia, ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, legge n.104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal d. lgs. n.151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale, i riposi giornalieri per maternità ed i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

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

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non

direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

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

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

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 59 CCNL 12 febbraio 2018.

3.8 LAVORO A DISTANZA

Il CCNL 2019-2021 ha introdotto con il Titolo V la categoria del Lavoro a Distanza, che include:

- Lavoro Agile o Smart Working: la cui regolazione si è sviluppata durante la pandemia di Covid 19;
- Lavoro da remoto o Telelavoro: la cui regolazione esiste dal 2012 ma è stata scarsamente applicata.

3.8.1 LAVORO AGILE

Definizione e principi generali

(art. 36 CCNL 2019-2021)

1. Il lavoro agile di cui alla legge n.81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi,

cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

4. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Accesso al lavoro agile

(art. 37 CCNL 2019-2021)

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e

indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), comma 3, lett. g), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto), comma 3, lett. h) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure²¹.

Accordo individuale

(art. 38 CCNL 2019-2021)

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n.81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

²¹ [Il decreto legislativo recante attuazione della direttiva \(UE\) 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza ha stabilito che il datore di lavoro deve dare priorità nell'accesso al lavoro agile lavoratori con figli fino a 12 anni di età \(o senza limite di età, se disabili\) e ai caregiver.](#)

- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n.81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 39 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e lett. b);
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n.300/1970 e s.m.i.;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

(art. 39 CCNL 2019-2021)

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

- a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 17, comma 6, CCNL 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 25 (Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4/12/2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b) e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati,

negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.

Formazione

(art. 40 CCNL 2019-2021)

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di addestrare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

3.8.2 ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

Lavoro da remoto

(art. 41 CCNL 2019-2021)

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

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

b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) comma 3, lett. h), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 24 CCNL 12 febbraio 2018.

5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 38 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, art. 39 (Articolazione della prestazione in modalità agile), commi 4 e 5 e art. 40(Formazione).

CAPITOLO IV - DOVERI DEL DIPENDENTE E NORME DISCIPLINARI**4.1 DOVERI DEL DIPENDENTE PUBBLICO****Uffici per la gestione del contenzioso del lavoro**

(art.12 D.LGS.165/01)

1. Le amministrazioni pubbliche provvedono, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, ad organizzare la gestione del contenzioso del lavoro, anche creando appositi uffici, in modo da assicurare l'efficace svolgimento di tutte le attività stragiudiziali e giudiziali inerenti alle controversie. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire, mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento, un unico ufficio per la gestione di tutto o parte del contenzioso comune.

Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

(art.35-bis D.LGS.165/01)

1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

Obblighi del dipendente

(art. 42 CCNL 2019-2021)

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

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

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

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

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

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

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

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;

e bis) rispettare gli obblighi contenuti al Titolo V – Lavoro a Distanza;

f) durante l'orario di lavoro o durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità agile, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla Legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n.62/2013;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stesso in locali non aperti al pubblico;

- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
 - p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
 - q) comunicare all'Amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
3. Resta fermo, per il personale delle Agenzie fiscali, quanto previsto dal D.P.R. 18 del 16 gennaio 2002.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 60 CCNL 12 febbraio 2018.

4.2 NORME DISCIPLINARI

Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative

(art.55 D.LGS.165/01)

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.
2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del Codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione

delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla Legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

Forme e termini del procedimento disciplinare

(art. 55-bis D.LGS.165/01)

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per

le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità.

3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla

contestazione dell'addebito²². Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispektorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta

²² Cassazione, Sentenza n. 8245 del 26/4/2016 - Ufficio competente per i procedimenti disciplinari - Art. 55bis comma 4 D.lgs. n. 165/01 - Non è un collegio perfetto - Principi di diritto L'art. 55bis comma 4 del D. Lgs. n. 165/01 si limita a stabilire che ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel co.2.

L'articolo nulla dice riguardo al fatto che il suddetto ufficio abbia, o debba avere, la natura di collegio perfetto, nel quale è sempre necessaria la partecipazione di tutti i componenti per l'attività del collegio. Sulla base di questa considerazione gli Ermellini accolgono il ricorso promosso dal MIUR contro la sentenza della Corte territoriale d'Appello che aveva dichiarato la nullità del licenziamento disciplinare di un dipendente condannando il MIUR alla reintegra con risarcimento del danno.

La Corte territoriale, infatti, aveva ritenuto che il collegio di cui all'art. 55bis comma 4 del D. Lgs. n. 165/01, fosse un collegio perfetto e pertanto potesse ascoltare il lavoratore e decidere sulla sanzione solamente con la presenza di tutti i suoi membri, cosa che non era avvenuta nel caso di specie. La Corte Suprema accoglie il ricorso delle Amministrazione, cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'appello in altra composizione stabilendo i seguenti principi di diritto: a) tranne che in caso di organi giurisdizionali un collegio deve intendersi come perfetto solo quando la legge, esplicitamente o implicitamente, lo disponga; b) in un collegio perfetto la presenza di tutti i suoi componenti è necessaria soltanto per le attività decisorie e non anche per quelle preparatorie, istruttorie o strumentali verificabili a posteriori dall'intero consesso; c) in nessun caso un collegio può operare in composizione mono personale.

di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n.82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

6. Nel corso dell'istruttoria, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa o a una diversa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'Ufficio disciplinare precedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa

Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare.

9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

9-quater. Per il personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, il procedimento disciplinare per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni fino alla sospensione

dal servizio con privazione della retribuzione per dieci giorni è di competenza del responsabile della struttura in possesso di qualifica dirigenziale e si svolge secondo le disposizioni del presente articolo. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge dinanzi all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

(art.55-ter D.LGS.165/01)

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. [Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento.] Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte da

proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

Licenziamento disciplinare

(art. 55-quater D.LGS.165/01)

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f-quinques) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del

dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n.150 del 2009.

1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

2. Abrogato

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies.

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un

rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-Legge 15 novembre 1993, n.453, convertito, con modificazioni, dalla Legge 14 gennaio 1994, n.19, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia,

da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

3-sexies. I provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4.

False attestazioni o certificazioni

(art. 55-quinquies D.LGS.165/01)

1. Fermo quanto previsto dal Codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno d'immagine di cui all'articolo 55-quater, comma 3-quater.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

**Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione
e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare**

(art. 55-sexies D.LGS.165/01)

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.
3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa

la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

Sanzioni disciplinari

(art. 61 CCNL 2016-2018)

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

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

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

Codice disciplinare

(art. 43 CCNL 2019-2021)

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;

- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla Legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
1. 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.
2. 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, ivi incluse quelle relative al lavoro agile, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n.165/2001;
 - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Amministrazione o di terzi;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' Art. 6 della Legge. n.300/1970;

- f) negligenza o insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55quater del D.lgs. n.165/2001;
- g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55novies, del D.lgs. n.165/2001;
- h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi.

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

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

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del D.lgs. n.165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della Legge n.300/1970;
- g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55quater, comma 1, lett. e) del D.lgs. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;

h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55quater, comma 1, lett. e) del D.lgs. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Amministrazione e agli utenti o ai terzi.

4. 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.

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

6. 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.

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

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

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

c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

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

f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

g) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'Amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

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

- 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'Amministrazione;

- senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.lgs. n.165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 64 CCNL 12 febbraio 2018, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65 64 CCNL 12 febbraio 2018;

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

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

e) condanna, anche non passata in giudicato:

f) per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.lgs. n.235/2012;

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

h) per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della Legge 27 marzo 2001 n.97;

i) per gravi delitti commessi in servizio;

j) 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.

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

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

11. 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 CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

12. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 62 CCNL 12 febbraio 2018.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

(art. 63 CCNL 2016-2018)

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

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

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

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

(art. 64 CCNL 2016-2018)

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

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.lgs. n.165/ 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 65 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 n.97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata Legge n.97/2001.

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

6. Ove l'Amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 62, comma 9, n.2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano

l'applicazione dell'art. 62, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 65, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 62, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

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

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

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

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

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

(art. 65 CCNL 2016-2018)

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del D.lgs. 165/2001.
2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.lgs. n.165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.lgs. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del D.lgs. n.165/2001.
3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 62, comma 9, n.2, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del D.lgs. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del

licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

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

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

Determinazione concordata della sanzione

(art. 66 CCNL 2016-2018)

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

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

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del

dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.lgs. n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.lgs. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.lgs. 165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

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

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

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

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

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

Assoluzione del dipendente, rimborso spese legali

Cassazione Sez. Lavoro Sentenza n.20561 del 6/8/18

<http://www.aranagenzia.it/sezione-giuridica/sezione-giuridica>

La sentenza riguarda il ricorso di una dipendente della ASL di Perugia, che richiede alla amministrazione il rimborso delle spese sostenute nel processo penale avviato a suo carico per i reati di truffa aggravata, falso in atto pubblico e sostituzione di persona, commessi durante il suo servizio presso la Asl, e dai quali era stata successivamente assolta.

Nel rigettare il ricorso i giudici dichiarano: "Come osservato in Cass. n.2366 del 2016, l'Amministrazione è legittimata a contribuire alla difesa del suo dipendente imputato in un procedimento penale sempreché sussista un interesse specifico al riguardo e tale interesse è ravvisabile qualora sussista imputabilità dell'attività all'Amministrazione stessa e dunque una diretta connessione di tale attività con il fine pubblico (così Cass. n.5718 del 2011, n.24480 del 2013, Cass. n.27871 del 2008).

La connessione dei fatti con l'espletamento del servizio o con l'assolvimento di obblighi istituzionali va intesa nel senso che tali atti e fatti siano riconducibili all'attività funzionale del dipendente stesso in un rapporto di stretta dipendenza con l'adempimento dei propri obblighi, dovendo trattarsi di attività che necessariamente si ricollegano all'esercizio diligente della pubblica funzione, nonché occorre che vi sia un nesso di strumentalità tra l'adempimento del dovere e il compimento dell'atto, nel senso che il dipendente non avrebbe assolto ai suoi compiti se non compiendo quel fatto o quell'atto (Consiglio di Stato 26 febbraio 2013, n.1190 e Consiglio di

Stato 22 dicembre 1993, n.1392) ne consegue che al dipendente comunale, assolto dall'imputazione, non compete il rimborso delle spese legali, qualora il giudice penale abbia evidenziato che i fatti ascrittigli esulavano dalla funzione svolta e costituivano grave violazione dei doveri d'ufficio (Cass. n.2297 del 2014).

CAPITOLO V - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**Termini di preavviso**

(art. 67 CCNL 2016-2018)

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:
 - a) 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - b) 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
 - c) 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese²³.

²³ Circolare n.37/2022 del 31/05/2022, a firma del Direttore Generale del personale DOG Ministero della Giustizia: "A seguito dell'interpretazione dell'art. 67 co. 3 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016/2018 fornita dall'ARAN con nota del 15 febbraio 2022 è emersa la necessità di formulare indicazioni integrative in merito alla procedura di dimissioni dall'impiego del personale dipendente in servizio ed in particolare, con riferimento alla decorrenza del termine di preavviso delle dimissioni e del recupero dell'indennità di mancato preavviso.

La finalità dell'istituto del preavviso, di cui agli artt. 67 co. 1 e 2 e art. 55 co. 4 del CCNL del comparto Funzioni Centrali 2016/2018, è quella di consentire al datore di lavoro di disporre del tempo necessario per la realizzazione del "passaggio di consegne" e la risoluzione di problemi organizzativi connessi alla sostituzione del dipendente dimissionario.

La disciplina concernente i termini di decorrenza del preavviso delle dimissioni è sancita dall'art. 67 co.3 del vigente CCNL del comparto Funzioni Centrali che dispone: "i termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese".

Tale disciplina si applica al personale a tempo indeterminato ed a quello a tempo determinato, giusto richiamo dell'art. 55, co. 1 del sopracitato CCNL

La scelta di una decorrenza convenzionale dei termini del preavviso è da rinvenire nel più agevole computo delle competenze economiche da corrispondere al lavoratore.

I termini di preavviso devono intendersi decorrenti dal primo giorno utile (1° o 16 del mese) successivo alla data di ricezione della comunicazione di dimissioni.

Ne consegue che anche il recupero della indennità sostitutiva del preavviso, pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso, dovrà essere computato con le medesime modalità sopra indicate, salva in ogni caso la facoltà

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 28, comma 11, una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 37 del presente contratto.

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

(art. 68 CCNL 2016-2018)

riconosciuta al Capo dell'Ufficio, ex art.67 co. 5 del vigente CCNL del comparto Funzioni Centrali, di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, senza trattenere la relativa indennità.

Il presupposto della rinuncia al recupero dell'indennità di mancato preavviso è l'assenza di danno organizzativo-funzionale e di rilevanti conseguenze negative che possano derivare all'Ufficio dall'anticipato recesso del dipendente ovvero in caso di oggettiva e dimostrata impossibilità a rispettare i termini di preavviso per vincita di concorso pubblico presso la stessa o altre Amministrazioni, la cui convocazione in servizio sia stata comunicata solo con breve anticipo al lavoratore”.

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 37, 39 e 62 del presente contratto, ha luogo:
 - a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'Amministrazione, ai sensi delle norme di Legge in vigore;
 - b) per dimissioni del dipendente;
 - c) per decesso del dipendente;
 - d) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso.
2. Nel caso di cui al comma 1, lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.
3. Nel caso di cui al comma 1, lett. b), il dipendente deve dare comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.

aranAGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOTIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONIDirezione Contrattazione 1
UO Stato, Enti ed AgenzieAl **MINISTERO DELLA GIUSTIZIA**
Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria
del Personale e dei Servizi
Direzione Generale del Personale e della
Formazione
Ufficio IV- Gestione del Personale
PEC: prot.dog@giustiziacert.itRiposta a nota 31992.U del 15/02/2022
Prot. ARAN E. n. 2353 del 15/02/2022**Oggetto:** Art. 63, comma 3 del CCNL comparto Funzioni Centrali – Decorrenza termini di preavviso.

Con la nota sopra richiamata, codesto Ministero chiede un parere a questa Agenzia circa la decorrenza del termine di preavviso disciplinata dall'art. 67, comma 3 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016/2018.

Nel dettaglio, si chiede se sia possibile far retroagire la decorrenza del termine di preavviso alla data antecedente alla comunicazione delle dimissioni del dipendente così come individuata nel primo o nel sedicesimo giorno, ovvero se questo debba decorrere dal primo giorno utile successivo alla suddetta comunicazione.

A tale proposito giova rammentare che l'istituto del preavviso, nel caso di dimissioni del dipendente, ha la finalità di consentire al datore di lavoro di disporre del tempo necessario per operare la sostituzione del dipendente dimissionario. La scelta di far decorrere i termini di che trattasi il primo o il sedicesimo giorno del mese è dovuta al più semplice computo delle competenze da corrispondere al dipendente dimissionario.

Alla luce di quanto sopra appare evidente che i termini previsti dal citato art. 67 decorrono dal primo giorno utile successivo alla ricezione della comunicazione.

Resta fermo quanto previsto dal comma 5 dell'articolo in esame, il quale consente alla "parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4."

Distinti saluti.

Il DirettoreMaria Vittoria Marongiu
(f.to digitalmente)*Maria Vittoria Marongiu*Maria Vittoria Marongiu
28.02.2022 18:08:27 GMT+00:00

CAPITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO**Struttura della retribuzione del personale delle aree operatori, assistenti e funzionari**

(art. 44 CCNL 2019-2021)

1. La struttura della retribuzione del personale delle aree operatori, assistenti e funzionari si compone delle seguenti voci:
 - a) Stipendio, che si compone di:
 - stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento;
 - differenziale stipendiale, secondo la nuova disciplina di cui agli artt. 14 (Progressione economica all'interno dell'area) e 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) a cui si applicano i medesimi effetti previsti all'art. 48 (Effetti dei nuovi stipendi);
 - b) retribuzione individuale di anzianità;
 - c) compensi per lavoro straordinario;
 - d) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - e) altri compensi e indennità previsti in base al CCNL;
 - f) altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di Legge.
2. Le voci di cui alle lettere a) secondo alinea e b) sono corrisposte "ove acquisite", mentre le voci dalla lettera c) alla lettera f) sono corrisposte "ove spettanti".
3. Il presente articolo dalla sua entrata in vigore, che coincide con quella del sistema di classificazione di cui al Titolo III, disapplica e sostituisce l'art. 69 CCNL 12 febbraio 2018, fatto salvo quanto previsto all'art. 60 (Clausole speciali per ENAC) e art. 61 (Clausole speciali per AGID).

Struttura della retribuzione del personale dell'area EP

(art. 45 CCNL 2019-2021)

1. La struttura della retribuzione del personale dell'area EP si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare;
 - b) retribuzione individuale di anzianità;
 - c) retribuzione di posizione;
 - d) retribuzione di risultato;
 - e) incentivi alla mobilità territoriale;
 - f) altri compensi spettanti in base a specifiche disposizioni di legge.
2. Le voci di cui alle lettere d), e) ed f) sono corrisposte ove spettanti.
3. Al personale di cui al presente articolo è corrisposta la tredicesima mensilità in misura pari a un tredicesimo delle voci di cui alle lett. a), b) e c) spettanti nel mese di dicembre, secondo la disciplina di cui all'art. 72 CCNL 12 febbraio 2018.
4. L'entrata in vigore del presente articolo coincide con quella del sistema di classificazione di cui al Titolo III indicata all'art. 18(Norme di prima applicazione) fatto salvo quanto previsto all'art. 60 (Clausole speciali per ENAC) e art. 61 (Clausole speciali per AGID).

Retribuzione e sue definizioni

(art. 46 CCNL 2019-2021)

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

a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile dello stipendio tabellare di ciascuna area e del differenziale stipendiale, ove acquisito;

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

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

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto ai sensi dell'art. 18 (Riduzione dell'orario di lavoro) CCNL 12 febbraio 2018, il valore del divisore è fissato in 151.

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

5. Il presente articolo dalla sua entrata in vigore, che coincide con quella del sistema di classificazione di cui al Titolo III, disapplica e sostituisce l'art. 70 CCNL 12 febbraio 2018, fatto salvo quanto previsto dall'art. 60 (Clausole speciali per ENAC) e art. 61 (Clausole speciali per AGID). I rinvii al predetto articolo 70 disapplicato, contenuti in clausole di precedenti CCNL ancora vigenti, tra cui – a titolo esemplificativo e non esaustivo – il rinvio contenuto nell'art. 72, comma 2 CCNL del 12/02/2018, devono ora intendersi riferiti al presente articolo.

Struttura della busta paga

(art. 71 CCNL 2016-2018)

1. Al dipendente è consegnata una busta paga in cui sono distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome, l'area o categoria e la posizione economica di appartenenza, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirlo (stipendi, retribuzione individuale di anzianità, assegni personali, straordinario, indennità di turno, indennità varie, premi ecc.) e

l'elencazione delle trattenute di Legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.

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

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

Tredicesima mensilità

(art. 72 CCNL 2016-2018)

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

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

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

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

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

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

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

Incrementi degli stipendi tabellari

(art. 47 CCNL 2019-2021)

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dai precedenti CCNL 12 febbraio 2018, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle A, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle B.

3. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'elemento perequativo una tantum di cui all'art. 75 (elemento perequativo) CCNL 12 febbraio 2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n.145/2018 cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nelle allegate Tabelle C.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d. lgs. n.165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n.145/2018.

Elemento perequativo²⁴

(art. 75 CCNL 2016-2018)

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 73 sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n.190, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nelle allegate Tabelle D un elemento perequativo un tantum, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nelle medesime Tabelle D, per dieci mensilità per il solo periodo 1/3/2018 – 31/12/2018, in relazione ai mesi di lavoro prestato in detto periodo. La frazione di mese superiore a 15 giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 74 comma 2, secondo periodo ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018- 31/12/2018.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

Effetti dei nuovi stipendi

(art. 48 CCNL 2019-2021)

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 47 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulla indennità corrisposta in caso di

²⁴ A partire dal 2° giorno del mese successivo alla stipula del CCNL 2019-2021 l'elemento perequativo confluisce nello stipendio tabellare.

sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 64 (sospensione cautelare in caso di procedimento penale), comma 7 CCNL 12 febbraio 2018 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. 47 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle Tabelle A e C, 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.

3. Si confermano, inoltre:

- a) l'art. 20, comma 3 CCNL Ministeri del 12/6/2003;
- b) l'art. 21, comma 3 CCNL Ministeri del 12/6/2003;
- c) l'art. 79, comma 3 CCNL Agenzie fiscali del 28/5/2004;
- d) l'art. 81, comma 3 CCNL Agenzie fiscali del 28/5/2004;
- e) l'art. 22, comma 3 CCNL Enti pubblici non economici del 9/10/2003;
- f) l'art. 23, comma 3 CCNL Enti pubblici non economici del 9/10/2003;
- g) l'art. 35, comma 3 CCNL CNEL del 18/7/2006;
- h) l'art. 14, comma 3 CCNL CNEL del 18/11/2008;
- i) l'art. 30, comma 3 CCNL ENAC del 19/2/2007;
- j) l'art. 31, comma 3 CCNL ENAC del 19/2/2007.

Fondo risorse decentrate: costituzione

(art. 49 CCNL 2019-2021)

1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascuna amministrazione continua ad essere costituita dalle risorse di cui all'art. 76, commi 2 e 3, CCNL del 12 febbraio 2018.

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 18 (Norme di prima applicazione), nella parte stabile di cui al comma 1 è computata anche, senza nuovi o maggiori oneri per l'amministrazione, la quota di risorse necessaria a sostenere integralmente a carico del Fondo l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52 comma 4 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) limitatamente a quelle, già a carico dei bilanci delle amministrazioni, ma in precedenza non poste a carico del Fondo risorse decentrate.
3. A decorrere dall'1/1/2021, la parte stabile di cui al comma 1 è inoltre incrementata di un importo annuo lordo, determinato sulla base delle distinte percentuali per tipologia di amministrazione, indicate nella allegata tabella D, da applicarsi al monte salari dell'anno 2018 di ciascuna amministrazione, relativo al personale destinatario del presente CCNL. Poichè l'incremento di cui al presente comma decorre retroattivamente, si applica quanto previsto al comma 6.
4. Di anno in anno, le amministrazioni possono incrementare le risorse stabili di cui ai commi 1, 2 e 3 con le risorse variabili di cui all'art. 76, comma 4 CCNL del 12 febbraio 2018:
5. Tra le risorse variabili di cui al comma 4 confluiscono anche, quali risorse una-tantum, eventuali disponibilità residue non utilizzate nell'annualità precedente.
6. Nel solo anno di sottoscrizione del presente CCNL, tra le risorse di cui al comma 4 confluisce anche, quale risorsa una tantum, l'incremento annuale del comma 3 di competenza dell'anno 2021.
7. Tra le risorse variabili di cui al comma 4, nel rispetto del complessivo limite di spesa di cui all'art. 23 comma 2 del d. lgs. n.75/2017, è ricompresa anche l'eventuale quota non erogata delle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo, limitatamente all'anno di riferimento, in cui si è verificato l'avanzo. Il presente comma sostituisce e disapplica l'art. 30, comma 3 CCNL Ministeri del 16 febbraio 1999 ed ogni altra analoga disposizione prevista nei precedenti CCNL.

8. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n.234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna Amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile di cui al comma 4, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. n.75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL. I conseguenti oneri sono sostenuti, per le Amministrazioni statali, a valere sull'apposito Fondo di cui al citato art. 1, comma 604 della legge n.234 del 30 dicembre 2021, nel limite delle risorse ivi stanziato, e per le Amministrazioni non statali, a valere su risorse appositamente stanziato a carico dei rispettivi bilanci.

9. Il presente articolo si applica alle costituzioni del Fondo effettuate a partire dall'anno di sottoscrizione del presente CCNL, fatto salvo quanto previsto all'art. 60 (Clausole speciali per ENAC) e art. 61 (Clausole speciali per AGID).

Fondo risorse decentrate: utilizzo

(art. 50 CCNL 2019-2021)

1. Le Amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto di quelle che hanno già finanziato, in precedenti annualità, il differenziale stipendiale di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) e art. 18 (Norma di prima applicazione), gli incarichi di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali) e l'indennità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità). Di anno in anno, tornano inoltre nella disponibilità della contrattazione integrativa le risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali del personale cessato dal servizio o transitato ad area superiore per effetto della progressione verticale applicando l'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale). Per gli enti pubblici non economici (enti di cui all'art. 3, comma 1, punto III CCNQ 3 agosto 2021) si tiene conto, inoltre, di quanto previsto dall'art. 89, comma 2, lett. g) CCNL del 12 febbraio 2018.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nelle aree degli operatori, degli assistenti e dei funzionari:

- a) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- b) trattamenti economici correlati alla performance individuale;
- c) trattamenti economici correlati alla performance finalizzati a riconoscere gli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile;
- d) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, alla responsabilità;
- e) indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 (Indennità di specifiche responsabilità);
- f) differenziali stipendiali;
- g) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 (Posizioni organizzative e professionali);
- h) incentivi alla mobilità territoriale;
- i) misure di welfare integrativo secondo la disciplina di cui all'art. 55 (Welfare integrativo), ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare fuori fondo per effetto di norme di settore di cui permane la vigenza;
- j) compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 76, comma 4, lett. c) CCNL 12 febbraio 2018.

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione), comma 4, considerate al netto di quelle che finanziano il comma 2 lett. j) del presente articolo; le stesse risorse sono inoltre destinate, per una

quota pari ad almeno il 30%, a finanziare i trattamenti economici correlati alla performance individuale.

4. Una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b) e c) è riservata alla contrattazione integrativa di sede di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 7.

5. Il presente articolo si applica al fondo costituito a partire dall'anno di sottoscrizione del presente CCNL, fatto salvo quanto previsto all'art. 58 (Clausole speciali per ENAC) e art. 59 (Clausole speciali per AGID).

Adeguamenti alla disciplina delle indennità di amministrazione sulla base di disposizioni di legge

(art. 51 CCNL 2019-2021)

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 21-bis del d. l. n.162/2019, dall'art. 2259-ter del d. lgs. n.66/2010 e dall'art. 5 del d. l. n.121/2021, le indennità di amministrazione corrisposte nelle amministrazioni destinatarie delle suddette disposizioni sono incrementate degli importi e con le decorrenze di cui all'allegata tabella E.

2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 37 del d. l. n.113/2018, l'indennità di amministrazione spettante agli appartenenti ai ruoli dell'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata è stabilita in misura pari a quella corrisposta al personale della corrispondente area del Ministero della giustizia. Il presente comma si applica a decorrere dall'1/1/2019.

Tattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale

(art. 52 CCNL 2019-2021)

1. A decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale prevista dall'art. 18 (Norma di prima applicazione), gli stipendi tabellari di Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici e CNEL, come rideterminati ai sensi dell'art. 47, comma 3 (Incrementi degli stipendi tabellari), sono ulteriormente incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata tabella F. Detti incrementi sono finanziati mediante quota parte della riduzione delle indennità di amministrazione e della indennità di ente effettuata ai sensi del comma 2.
2. Agli incrementi di cui al presente comma si applicano gli effetti di cui all'art. 48 (Effetti dei nuovi stipendi).
2. Con la medesima decorrenza indicata al comma 1, le indennità di amministrazione dei Ministeri, delle Agenzie fiscali e del CNEL, nonché le indennità di ente degli enti pubblici non economici sono rideterminate nei nuovi valori di area calcolati secondo le indicazioni di cui all'allegata tabella G, distintamente esposte per Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici e CNEL.
3. Con la medesima decorrenza indicata al comma 1, lo stipendio tabellare delle nuove aree di inquadramento è stabilito negli importi di cui all'allegata tabella H.
4. Con decorrenza dalla data indicata al comma 1, al personale in servizio alla medesima data sono mantenuti a titolo di differenziale stipendiale di cui all'art. 44 (Struttura della retribuzione del personale delle aree operatori, assistenti e funzionari):
 - a) la differenza, ove presente, tra gli stipendi tabellari in corrispondenza di ciascuna fascia retributiva o posizione economica, come rideterminati ai sensi del comma 1 ed i nuovi stipendi tabellari di cui al comma 3, indicati in tabella H;
 - b) l'importo annuale corrispondente alla differenza, ove presente, tra i valori delle indennità di amministrazione di Ministeri, Agenzie fiscali e CNEL (in corrispondenza di ciascuna area e fascia retributiva) ed i valori delle medesime indennità di amministrazione, in corrispondenza della fascia retributiva iniziale di ciascuna area (riga 2 della tabella G – Ministeri, colonna 2 della tabella G –Agenzie fiscali, colonna 2 della tabella G - CNEL);

c) il 50% dell'importo annuale corrispondente agli importi sottratti ai valori di partenza delle indennità di amministrazione o di ente di Ministeri, Agenzie fiscali, CNEL ed Enti pubblici non economici, secondo le indicazioni della tabella G (50% degli importi di riga 3 tabella G –Ministeri; 50% degli importi di colonna 3 tabella G – Agenzie fiscali; 50% degli importi di colonna 2 tabella G – Enti pubblici non economici; 50% degli importi di colonna 3 tabella G - CNEL).

5. Il differenziale stipendiale cessa di essere corrisposto in caso di progressione ad area superiore e rientra nella disponibilità del fondo risorse decentrate, fatta salva la quota dello stesso eventualmente necessaria a garantire l'invarianza della retribuzione fissa annua in godimento (stipendio, comprensivo di differenziale stipendiale e indennità di amministrazione o di ente), nel caso in cui la retribuzione fissa annua della area di nuovo inquadramento (stipendio tabellare e indennità di amministrazione o di ente) risulti inferiore alla predetta retribuzione fissa in godimento. La quota eventualmente mantenuta è computata a carico del Fondo risorse decentrate ed è riassorbita, tornando conseguentemente nella disponibilità del Fondo risorse decentrate, in caso di progressione economica effettuata nella nuova area.

6. Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 4 non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

Trattamento economico del personale della nuova Area EP

(art. 53 CCNL 2019-2021)

1. La retribuzione tabellare del personale della nuova area EP è stabilita in un importo annuo lordo complessivo pari a 35.000 euro, comprensivo di tredicesima mensilità.

2. Ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis ultimo periodo del d. lgs. n.165/2001, le amministrazioni destinano annualmente alla retribuzione del personale inquadrato nell'area EP risorse finanziarie corrispondenti al valore medio pro-capite della

retribuzione complessiva annua lorda corrisposta per tredici mensilità, assunto come riferimento, da ciascuna amministrazione, nei piani dei fabbisogni di personale ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali, applicato alle posizioni di responsabilità coperte nell'anno di riferimento e pianificate nei piani medesimi.

3. Il valore medio pro-capite di cui al comma 2 è compreso tra i seguenti importi minimi e massimi: da 50.000 a 70.000 euro annui lordi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

4. Le risorse finanziarie di cui al comma 2, dedotta la quota corrispondente allo stipendio tabellare, costituiscono il complessivo limite di spesa a carico di ciascuna amministrazione per:

- la corresponsione degli emolumenti di cui all'art. 45 (Struttura della retribuzione del personale dell'area EP) lettere c), d) ed e);
- il riconoscimento dei benefici di cui al comma 6;
- l'attribuzione di ogni altro elemento retributivo o beneficio.

5. Alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.

6. Alle risorse per gli interventi di welfare integrativo del personale di cui al presente articolo, ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare per effetto di norme di settore di cui permane la vigenza, è destinato non più dell'1% delle risorse di cui al comma 2.

Indennità di specifiche responsabilità

(art. 54 CCNL 2019-2021)

1. Le amministrazioni possono attribuire al personale dell'area degli assistenti compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità. In tale ipotesi, previa contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. x), è possibile riconoscere a tale personale

un'indennità di specifiche responsabilità, accessoria, il cui importo, non superiore a € 1.000 annui lordi, viene definito tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.

2. Al finanziamento dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con le risorse di cui all'art. 49. (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Differenziazione del premio individuale

(art. 78 CCNL 2016-2018)

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 77, comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

(art. 79 CCNL 2016-2018)

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 6, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale

e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 76, comma 4, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Welfare integrativo

(art. 55 CCNL 2019-2021)

1. Le Amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art.7, comma 6, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, tra cui l'art. 27, comma 2 CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 49 del presente contratto.

3. L'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) potrà avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico delle amministrazioni, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 80 CCNL 12 febbraio 2018.

Trattenute per scioperi brevi

(art. 81 CCNL 2016-2018)

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

Trattamento di trasferta

(art. 82 CCNL 2016-2018)

1. Al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella "economica";
 - b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'Amministrazione, dei taxi;
 - c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite di complessivi € 44,26;

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

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

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

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

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

- € 20,60 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o, per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore.

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

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

applicate, sulla base della previgente disciplina contrattuale prevista nei comparti di provenienza.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Copertura assicurativa

(art. 34 CCNL 2019-2021)

1. Le amministrazioni stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al

tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.

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

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

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

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

6. Le amministrazioni, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e compatibilmente con i vincoli finanziari previsti da vigenti disposizioni di legge, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti appartenenti alle aree dei Funzionari o delle Elevanti Professionalità, che coprano posizioni di lavoro previamente individuate, le quali, anche per effetto di incarichi di posizione organizzativa, richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, secondo la disciplina di cui all'art. 84 CCNL 12 febbraio 2018, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

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

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

9. Il presente articolo dalla sua entrata in vigore, che coincide con quella del sistema di classificazione di cui al Titolo III, disapplica e sostituisce l'art. 83 CCNL 12 21 febbraio 2018, fatto salvo quanto previsto all'art. 60 (Clausole speciali per ENAC) e art. 61 (Clausole speciali per AGID)

Patrocinio legale

(art. 84 CCNL 2016-2018)

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

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

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

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

Diritti derivanti da invenzione industriale

(art. 85 CCNL 2016-2018)

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

Servizio mensa e buoni pasto

(art. 86 CCNL 2016-2018)

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

CAPITOLO VII - DISPOSIZIONI SPECIALI**Clausole speciali per i Ministeri**

(art. 56 CCNL 2019-2021)

1. I Ministeri continuano a corrispondere:
 - a) le indennità di amministrazione di cui all'art. 31 CCNL 14/9/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente, tenendo conto di quanto previsto all'art. 51 (Adeguamenti alla disciplina delle indennità di amministrazione sulla base di disposizioni di legge) e all'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale);
 - b) l'indennità di bilinguismo di cui all'art. 33 CCNL 14/9/2007, incrementata nelle misure e con le decorrenze di cui alla allegata tabella I.
2. In materia di trattamento economico, i Ministeri continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:
 - a) l'art. 22, comma 2 CCNL 12/6/2003;
 - b) l'art. 3, comma 2 CCNL 21/2/2001 aggiunto dall'art. 17, comma 12, CCNL del 16/5/2001
 - c) l'art. 18, comma 8, CCNL 12/6/2003.
3. Continuano altresì a trovare applicazione le previsioni dell'art. 17, comma 3 CCNL del 16/5/1995 ²⁵.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 87 CCNL 12 febbraio 2018.

²⁵ **Art. 17 comma 3 CCNL 16 maggio 1995 Festività**

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

Clausole speciali per le Agenzie fiscali

(art. 57 CCNL 2019-2021)

1. Le Agenzie continuano a corrispondere:
 - a) le indennità di amministrazione di cui all'art. 13 CCNL 10/4/2008, nei valori e secondo la disciplina previgente, tenendo conto di quanto previsto all'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).
 - b) l'indennità di bilinguismo di cui all'art. 14 CCNL 10/4/2008, incrementata nelle misure e con le decorrenze di cui alla allegata tabella I.
2. In materia di trattamento economico, le Agenzie continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:
 - a) l'art. 84, comma 5 CCNL del 28 maggio 2004, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'art. 76, comma 4 CCNL 12 febbraio 2018;
 - b) l'art. 28, comma 2 CCNL 28 maggio 2004, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 7, comma 6, lett. aa), la predetta conferma deve intendersi nel senso che le Agenzie fiscali possono continuare a coprire l'indennità di posizione con oneri a carico del proprio bilancio limitatamente alla quota eccedente il precedente valore minimo di 2.500 euro, ma non superiore al precedente limite massimo di 9.000 euro;
 - c) l'art. 1, comma 93 della legge 27 dicembre 2017, n.205;
 - d) l'art. 64, comma 7, CCNL 28/5/2004.
3. Continuano altresì a trovare applicazione le previsioni dell'art. 45, comma 4 CCNL del 28 maggio 2004.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 88 CCNL 12 febbraio 2018.

Clausole speciali per gli Enti Pubblici non economici

(art. 58 CCNL 2019-2021)

1. Gli enti pubblici non economici continuano a corrispondere:

- a) l'indennità di ente di cui all'art. 35 CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo le discipline previgenti, tenendo conto di quanto previsto all'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale);
 - b) l'indennità di bilinguismo di cui art. 39 CCNL 14/2/2001, nei valori e secondo la disciplina previgente;
 - c) l'indennità di guardiaparco di cui all'art. 37 CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente;
 - d) l'indennità di cui all'art. 25, comma 6 CCNL 9/10/2003.
2. In materia di trattamento economico, gli enti pubblici non economici continuano inoltre ad applicare le ulteriori discipline di cui all'art. 89, comma 2, lett. a), b), c), d), g), h) e i) CCNL del 12 febbraio 2018, nonché quelle contenute ai commi 3, 4 e 5 del medesimo articolo.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 89 CCNL12 febbraio 2018.

Clausola speciale e transitoria

(art. 94 CCNL 2016-2018)

1. Per i dipendenti dell'Amministrazione economica finanziaria, incluse le Agenzie fiscali, di cui all'art. 1, comma 9, della Legge 28 dicembre 2015, n.208, cui sono state affidate le mansioni della terza area, sulla base di contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato, stipulati in esito al superamento di concorsi banditi in applicazione dei CCNL della tornata 1998-2001 e 2002-2005, viene confermato l'inquadramento, tenuto conto della professionalità raggiunta, nella posizione economico e giuridica acquisita attraverso le procedure concorsuali di cui sopra.
2. La conferma dell'inquadramento di cui al comma 1, decorre dalla data di entrata in vigore del presente contratto nei limiti delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato e delle vacanze in organico previste per le strutture interessate.

Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

(art. 95 CCNL 2016-2018)

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, le parti ritengono opportuno valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche Amministrazioni, mediante la previsione di profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei relativi compiti e funzioni.
2. Nella prospettiva di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi comunque riconducibili ai suddetti settori dell'informazione e della comunicazione, i profili professionali di cui al comma 1, in possesso di adeguate competenze in materia, saranno collocati nell'ambito dei sistemi di classificazione delle Amministrazioni, a seconda della complessità dei compiti, nonché del livello di autonomia, responsabilità e competenza professionale, dagli stessi richiesto.
3. Nell'ottica di garantire la coerenza delle prestazioni lavorative con i modelli organizzativi delle Amministrazioni, queste ultime individueranno, anche per ciascuno dei settori suindicati e tenuto conto dei rispettivi fabbisogni, "profili professionali", che definiscano la tipologia della prestazione lavorativa, le specifiche competenze richieste, nonché i requisiti culturali e professionali necessari per l'espletamento delle relative attività, anche tenendo conto della normativa di settore.
4. Pertanto, tenuto conto dei sistemi di classificazione allo stato vigenti nelle Amministrazioni del comparto ed al fine di garantire una sostanziale omogeneità nell'ambito del comparto, il comma 5 definisce i "contenuti professionali di base" delle attività di informazione e di comunicazione, in relazione ai quali le Amministrazioni procederanno alla definizione dei profili di cui al comma 1.
5. In linea con quanto previsto nei precedenti commi, i suddetti contenuti professionali di base sono così articolati e definiti:

Settore Comunicazione

Area C – Area Terza o equivalenti

Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'Amministrazione, definizione

di procedure interne per la comunicazione istituzionale, raccordo i processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento.

Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.

Settore Informazione

Area C – Area Terza o equivalenti

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

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

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

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

Disapplicazioni e conferme

(art. 62 CCNL 2019-2021)

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente CCNL e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs. n.165/2001.
2. Sono specificamente disapplicate le disposizioni relative ai sistemi di classificazione professionali contenute nei precedenti CCNL fatto salvo quanto previsto all'art. 60 (Clausole speciali per ENAC) e art. 61 (Clausole speciali per AGID) e dalla dichiarazione congiunta n.4.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE (CCNL 2019-2021)

Dichiarazione congiunta n.1

Le parti sono concordi nel ritenere che l'Organismo paritetico dell'innovazione di cui all'art. 6 del presente CCNL è parte integrante del sistema di relazioni sindacali. Pertanto, le amministrazioni che non vi abbiamo ancora provveduto dovranno procedere, nel rispetto delle tempistiche previste dal medesimo articolo 6, ad attivarlo.

Dichiarazione congiunta n.2

In relazione a quanto previsto dall'art. 23 (Ferie e recupero festività soppresse), comma 11, le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95/2012 convertito nella legge 135 del 2012 (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

In relazione a quanto previsto dall'art. 29 (Assenza per malattia), comma 10 lett. e), le parti ritengono che il principio ivi affermato, circa la non necessaria proporzionalità tra i trattamenti accessori correlati alla performance ed il numero dei giorni di assenza, riguardi tutti i periodi di assenza per malattia e si danno reciprocamente atto che l'erogazione dei premi deve, invece, tenere conto del positivo apporto del dipendente ai risultati.

Dichiarazione congiunta n.4

In relazione quanto previsto dall'art. 45, comma 5 del d. lgs. n.165/2001, con riferimento al personale di nazionalità italiana, destinatario dell'art. 2 del d. lgs. n.103/2000, assunto con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli istituti italiani di cultura all'estero, si provvederà mediante apposita sequenza contrattuale a definire le norme di raccordo necessarie per l'applicazione del nuovo sistema di classificazione e delle norme relative al trattamento economico. Nelle more continuano ad applicarsi le discipline previgenti.

Dichiarazione congiunta n.5

Le parti si danno atto che, alla luce delle modifiche operate ai sistemi di classificazione previgenti, gli eventuali riferimenti ai "profili professionali" contenuti in norme di legge o contratti collettivi vanno intesi, nel contesto del presente CCNL, come "famiglie professionali".

Dichiarazione congiunta n.6

In relazione a quanto previsto dall'art. 3 (Obiettivi e strumenti), comma 6, le parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'A.Ra.N. e dalle confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valuti positivamente la possibilità di organizzarsi in articolazioni di comparto.

Dichiarazione congiunta n.7

Con riferimento all'art. 28 (Congedi dei genitori) le parti prendono atto che l'art. 1 della legge n.92/2012 non consente l'automatica estensione della previsione relativa al congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 4, comma 24, lett. a) e s.m.i. della

medesima legge. In merito, alla luce dell'importanza dell'istituto, finalizzato riconoscere una più ampia tutela della genitorialità, le parti auspicano che vengano posti in essere i necessari interventi normativi volti ad armonizzare la disciplina attualmente vigente per il settore pubblico a quella del settore privato.

Dichiarazione congiunta n.8

Con riferimento all'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) le parti precisano che con la locuzione "personale in servizio" si intende il personale assunto alla data di sottoscrizione CCNL, indipendentemente dal fatto che lo stesso usufruisca di istituti di sospensione temporanea del rapporto di lavoro o che presti la propria attività presso altre Amministrazioni o sedi distaccate.

Dichiarazione congiunta n.9

Le parti sono concordi nel ritenere che le Amministrazioni, in sede di definizione dei sistemi di valutazione, previo confronto ai sensi dell'art. 5, dovranno anche prendere in considerazione, definendo apposita disciplina, i casi di assenze prolungate dal servizio o di prestazione lavorativa resa presso altri organismi ed Amministrazioni, anche tenuto conto di quanto previsto all'art. 14, comma 2, lett. d), punto 1).

Dichiarazione congiunta n.10

Le parti si danno reciprocamente atto che subito dopo la definitiva formalizzazione del DPCM di armonizzazione delle indennità di amministrazione dei Ministeri di cui all'art.1, commi 143 della legge n.160/2019 si renderà necessaria una ricognizione delle citate indennità di amministrazione. A tal fine, valutano positivamente che il Dipartimento della Funzione Pubblica, il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'A.Ra.N. definiscano una tabella ricognitiva che tenga conto sia degli incrementi definiti nel suddetto DPCM sia delle variazioni previste dal presente contratto.

NOTA A VERBALE CONFINTESA FP



2022 – Anno dell'Emancipazione

DICHIARAZIONE A VERBALE

La scrivente O.S. sottoscrive il CCNL comparto Funzioni Centrali perché sono state accolte alcune delle rivendicazioni "storiche" quali, ad esempio, lo "svuotamento" della I area, progressioni verticali anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, la previsione un'area delle elevate professionalità.

L'apprezzamento di tali, importanti, possibilità ci ha convinto a sottoscrivere un accordo, fermo restando le criticità già evidenziate in sede di contrattazione dalla scrivente O.S.:

- Gli aumenti contrattuali sono insufficienti anche solo a recuperare quanto perso negli anni in termini di potere d'acquisto.
- Non si condivide l'art.11 "Trattamento economico del personale in distacco sindacale" perché vengono sottratte risorse al personale in servizio in favore del personale che svolge attività sindacale che, a nostro avviso, deve essere compensato all'interno della propria struttura sindacale e non a carico della collettività e dei colleghi in servizio.
- Non si è accolta l'osservazione, ripetuta numerosissime volte purtroppo solo da Confintesa FP, sui problemi che le nuove denominazioni delle aree causeranno in alcune Amministrazioni (per tutte: il Ministero della Giustizia) nel quale gli "Operatori" sono attualmente inquadrati nella II area, i Cancellieri saranno inquadrati nell'area "Assistenti" ed i "Direttori" nell'area funzionari, tutti potrebbero percepire un "demansionamento" che, forse, potrebbe essere sanato solo nel prossimo Contratto Integrativo. Ulteriori problemi saranno provocati dalla disposizione prevista dall'art.13 co. 2 "all'interno dell'Area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigenza d'organizzazione del lavoro" laddove attualmente nell'ambito della stessa area ci sono funzioni diverse e gerarchicamente sovraordinate.
- Relativamente alla tabella E "Amministrazioni dei Ministeri destinatarie di disposizioni di legge che incrementano l'indennità di amministrazione", ovvero Ministero Difesa, Interno e Infrastrutture e Trasporti, si è rilevato che il personale destinatario di tale incremento è stato numericamente individuato facendo riferimento al Conto Annuale 2019 che non risponde alle minori effettive presenze al 1° gennaio 2021. Tale modalità di calcolo oltre a diminuire gli incrementi pro-capite, a nostro avviso non assorbirà interamente le somme destinate per Legge ai fondi risorse decentrate dei Ministeri interessati. Per questo chiediamo che una volta certificati i dati effettivi via sia una modifica della tabella in quanto un ritardo dell'amministrazione non può essere imputata al lavoratore.
- Il personale dell'INL, pur avendo la stessa indennità di amministrazione del personale del Ministero del Lavoro, è, in realtà, dipendente di un'Agenzia nata a costo zero e non beneficia di altre indennità che sopperiscono alla (mancata) perequazione, non solo con notevole danno economico quanto senza alcuna prospettiva sindacale immediata di soluzione.
- Non si prevede lo sciopero virtuale, unica modalità possibile per una seria manifestazione del dissenso dei lavoratori.

Il Segretario Generale

(Claudia Prati)

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA

info@confintesa.fp.it; info@ccc.confintesa.fp.it

tel. 06/85412380 - 517036078

Via Poivole 14 - 00103 Roma

C.F. 0699460561 - KR3HC09

2022 - Anno dell'Emancipazione

INDICE PER MATERIA

affissione.....	52
area elevate professionalità.....	110; 112; 285; 297
aspettativa	57; 65; 202; 204; 205; 208
aspettativa per assegno di ricerca.....	96
aspettativa senza assegni per ricongiungimento al coniuge che presta servizio all'estero	97
assegnazione sede di servizio titolare di carica pubblica elettiva.....	98
assegnazione temporanea	221
assemblea	50
assenze dal lavoro	175; 178; 181; 191; 299
assoluzione del dipendente.....	279
attivit� di consulente finanziario.....	90
autorizzazione per svolgere attivita' revisore	86
azione disciplinare	265
banca delle ore	125
borse di studio	216
busta paga.....	287
<u>certificato di malattia telematico</u>	192
clausole di raffreddamento.....	43

codice disciplinare	267
confronto.....	26; 27
congedi	148; 151; 163; 164; 168
congedo di paternità.....	133
congedo parentale	138
conservazione del posto	92
contenzioso.....	250
contrattazione	30
contrattazione collettiva.....	14; 36; 39
contrattazione collettiva nazionale.....	30
contrattazione integrativa di sede	31
contrattazione integrativa nazionale.....	30
contratto di somministrazione	234
contratto individuale di lavoro	73
contributi sindacali	51
copertura assicurativa	304
corruzione	250
dimissioni	281
dirigente sindacale	15; 19; 46
diritto allo studio.....	209

distacco sindacale.....	52; 53; 65
distacco sindacale.....	98
dottorato di ricerca	216
dottorato di ricerca	89
esami diagnostici	175
estinzione del rapporto di lavoro	281
false attestazioni.....	264
fasce di reperibilità.....	195
fascicolo personale.....	77
ferie.....	126; 129
festività	128; 308
festività sopresse	126
fondo risorse decentrate.....	291; 293
fonti	68
formazione.....	212; 213; 214; 216; 223; 224; 227; 247
frequenza master	89
incompatibilità	78
indennità di amministrazione	295
indennità di specifiche responsabilità	298
informazione.....	25; 26

infortuni sul lavoro	184; 196
interpretazione autentica.....	34
interpretazione dei contratti.....	34
invenzione industriale	307
iscrizione albo avvocati.....	88
iscrizione albo consulenti del lavoro senza esercizio professione	89
iscrizione albo giornalisti pubblicisti	89
iscrizione albo praticanti professione forense.....	88
iscrizione ordine assistenti sociali.....	91
iscrizione ordine commercialisti e registro revisori legali.....	88
lavoratori studenti	209
lavoro a tempo determinato	228; 231
lavoro a tempo parziale.....	235; 238; 239
lavoro agile	242
lavoro da remoto	247
lavoro straordinario.....	123
legge 104/1992.....	165
licenziamento	260
locali	52
lutto	164

malattia	174; 178; 191; 197
malattia covid	175
malattia del figlio	146
mansioni	71
maternità	130; 136; 148; 151; 155
maternità, astensione obbligatoria e suo differimento	94
maternità, astensione obbligatoria, durata periodo post partum.....	96
maturazione ferie, servizio prestato presso altra amministrazione pubblica..	96
mensa	307
misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro.....	153
mobilità.....	219
neoassunto in possesso del profilo di consulente protezione sociale	93
neoassunto in possesso di altri profili	94
obblighi del dipendente.....	251
orario di lavoro	114; 116; 122; 124; 238
orario multiperiodale.....	121
ordinamento professionale.....	99; 102; 105
organismo paritetico per l'innovazione	28; 29
partecipazione.....	25
partecipazione in società' di capitale	92

partita iva	87
paternità	133; 148; 151; 156
patrocinio legale.....	306
pausa.....	122
pensione	214
periodo di prova.....	93
permanente inidoneità psicofisica	197
permessi	168; 169; 170; 173
permessi sindacali.....	55; 57
posizioni organizzative	110; 111
premio individuale.....	299
prerogative sindacali	46; 47; 58; 63; 68
prestazioni specialistiche	175
procedimento disciplinare.....	253; 254; 259; 273; 276; 277
procedimento penale.....	274; 276
profili.....	311
progressioni economiche	107; 108
progressioni tra le aree.....	103
prova.....	75
quote di minoranza in societa' di capitali	88

rapporto di lavoro.....	68
rappresentanza sindacale unitaria, rsu	16; 60
relazioni sindacali.....	14
reperibilità.....	118; 197
responsabilità disciplinare	265
retribuzione.....	285; 286; 290
ricongiungimento con il coniuge	205
ricostituzione	76
rilevazione rappresentatività	66
rimborso spese legali	279
riposi compensativi	123
riposi e permessi per i figli con handicap grave.....	157
riposi giornalieri.....	136
riposi giornalieri della madre	95
riposi solidali	129
ritardi.....	122
rsu.....	19
sanzione.....	277
sanzioni disciplinari	266
servizio militare.....	218

società cooperativa	87
sospensione cautelare.....	273; 274
sospensione dal servizio	261
sottoscrizione contratto individuale gravidanza a rischio	94
stipendi tabellari.....	289
terapie salvavita.....	175; 181
transizione di genere.....	78
trasferta.....	301
trattamento di fine rapporto	213
trattamento economico.....	61; 239; 295; 297
trattamento economico distacco sindacale	44
trattenute	301
tricesima mensilità.....	288
turnazioni	116; 120
tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche	160
uffici per la gestione del contenzioso del lavoro	250
unioni civili.....	219
violenza di genere	161; 163
visite fiscali.....	184; 187; 191; 196
welfare	300

PAGINE PER APPUNTI



CONFINTESA FP

email info@confintesafp.it **pec** info@pec.confintesafp.it

tel. 06/87660512 - 3476361078

(tutti i giorni feriali ore 10.00-13.30 e 15.30-17.00)

Via Boezio 14 - 00193 Roma

CF 97619480581 - KRRH6B9

www.confintesafp.it



2023 Anno della Realizzazione