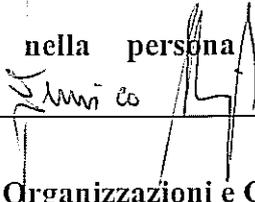


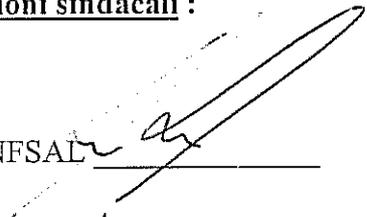
**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE DIPENDENTE DI DIGITPA
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 - 2009
BIENNIO ECONOMICO 2006 - 2007**

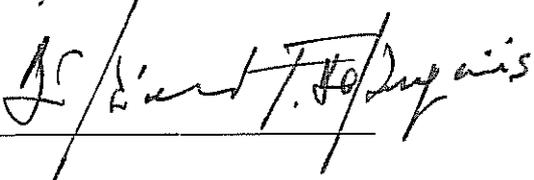
Il giorno 12 aprile 2011 alle ore 11,00 presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

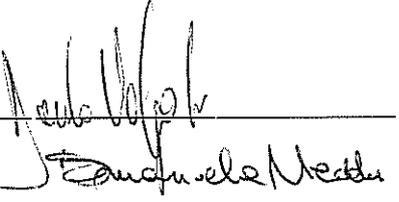
L' ARAN nella persona del Vice Commissario Straordinario cons. Enrico Mingardi 

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

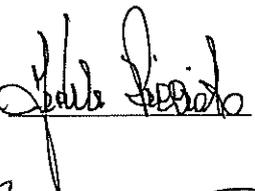
Organizzazioni sindacali :

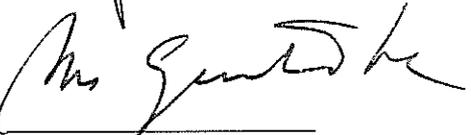
FALBI CONFSAI 

CGIL FP 

CISL FPS 

Confederazioni :

CONFSAI 

CGIL 

CISL 

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente dipendente di DigiPA per il quadriennio normativo 2006 - 2009 e biennio economico 2006 - 2007.

DigitPA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO

QUADRIENNIO NORMATIVO
2006/2009

BIENNIO ECONOMICO
2006/2007

Handwritten signature and initials:
A large, stylized signature, possibly "G. Leri", is written diagonally. Above it, the initials "ps 8" are written.

Small handwritten mark or signature.

Small handwritten mark or signature.

| |
|--------|
| Indice |
|--------|

TITOLO I – Disposizioni generali**CAPO I**

Art. 1: Campo di applicazione

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

TITOLO II - Relazioni sindacali**CAPO I**

Art. 3: Obiettivi e strumenti

Art. 4: Contrattazione collettiva integrativa

Art. 5: Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi

CAPO II: I soggetti sindacali

Art. 6: Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

Art. 7: Titolarietà dei permessi e delle prerogative sindacali

TITOLO III**CAPO I – Permessi e diritti sindacali**

Art. 8: Permessi sindacali

Art. 9: Diritto di assemblea

Art. 10: Contributi sindacali

CAPO II: Le procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 11: Clausole di raffreddamento

Art. 12: Interpretazione autentica dei contratti

TITOLO IV – Ordinamento professionale**CAPO I**

Art. 13: Obiettivi e finalità

Handwritten signature and initials in black ink, including a large 'S' and 'E' and a signature that appears to be 'S. E. ...'.Handwritten signature and initials in black ink, including a large 'S' and 'E' and a signature that appears to be 'S. E. ...'.

- Art. 14: Classificazione
Art. 15: I profili professionali
Art. 16: Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione

CAPO III

- Art. 17: Accesso dall'esterno

CAPO IV – Progressioni

- Art. 18: Progressioni all'interno del sistema classificatorio
Art. 19: Flessibilità tra i profili all'interno della categoria

CAPO V

- Art. 20 Sviluppi economici all'interno delle Categorie
Art. 21: Procedure e criteri per lo sviluppo economico all'interno della categoria

TITOLO V - Il rapporto di lavoro

CAPO I - La costituzione del rapporto di lavoro

- Art. 22: Il contratto individuale di lavoro
Art. 23: Periodo di prova
Art. 24: Ricostituzione del rapporto di lavoro

CAPO II - L'orario di lavoro

- Art. 25: Orario di lavoro
Art. 26: Orario plurisettimanale
Art. 27: Orario di lavoro flessibile
Art. 28: Rilevazione dell'orario
Art. 29: Ritardi
Art. 30: Recupero e riposi compensativi
Art. 31: Reperibilità
Art. 32: Pausa

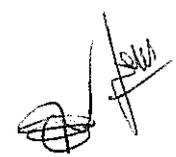
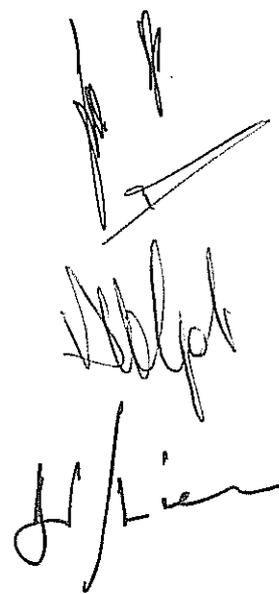
CAPO III – Ferie e festività

- Art. 33: Ferie
Art. 34: Festività

CAPO IV – Sospensione ed interruzione del rapporto di lavoro

Sezione I

- Art. 35: Permessi retribuiti
Art. 36: Permessi brevi



Sezione II

Art. 37: Assenze per malattia

Art. 38: Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

Sezione III

Art. 39: Aspettative

Art. 40: Altre aspettative previste da disposizioni di legge

Art. 41: Congedi per la formazione

Art. 42: Diritto allo studio

Art. 43: Servizio militare

Sezione IV

Art. 44: Congedi dei genitori

Art. 45: Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

Art. 46: Tutela dei dipendenti con disabilità grave

Art. 47: Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica

CAPO V – Mobilità

Art. 48: Mobilità volontaria presso altre amministrazioni

Art. 49: Assegnazione temporanea presso altra amministrazione

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

CAPO VI - Norme disciplinari

Art. 51: Obblighi del dipendente

Art. 52: Sanzioni e procedure disciplinari

Art. 53: Codice disciplinare

Art. 54: Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

Art. 55: Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Art. 56: Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Art. 57: La determinazione concordata della sanzione

Art. 58: Norme transitorie per i procedimenti disciplinari

CAPO VII

Art. 59: Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

CAPO VIII - Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 60: Termini di preavviso

Art. 61: Cause di cessazione del rapporto di lavoro

Art. 62: Obblighi delle parti

CAPO IX – Disposizioni particolari

Art. 63: Clausole speciali

TITOLO VI - Trattamento economico**CAPO I : Nuovi trattamenti economici**

Art. 64: Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari

Art. 65: Clausola di salvaguardia per il personale di ruolo già in servizio

Art. 66: Effetti dei nuovi stipendi

Art. 67: Tredicesima mensilità

Art. 68: Retribuzione e sue definizioni

CAPO II - Trattamento accessorio

Art. 69: Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 70: Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 71: Istituzione e disciplina dell'indennità di qualificazione professionale

Art. 72: Lavoro straordinario

CAPO III – Disposizioni varie sul trattamento economico

Art. 73: Banca delle ore

Art. 74: Trattenute per scioperi brevi

Art. 75: Copertura assicurativa e patrocinio legale

Art. 76: Diritti derivanti da invenzione industriale

Art. 77: Trattamento di trasferta

CAPO IV

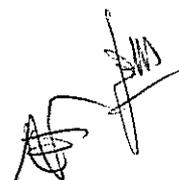
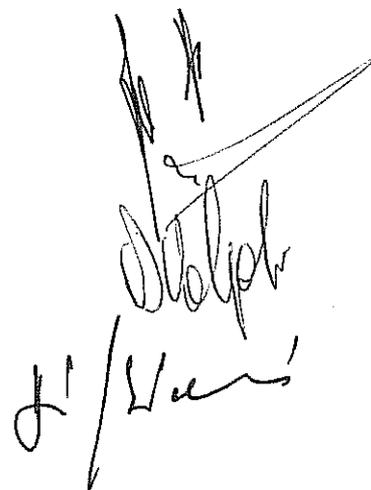
Art. 78: Previdenza complementare

CAPO V – Buoni pasto

Art. 79: Condizioni di attribuzione dei buoni pasto

Art. 80: Buoni pasto

- Allegato A
- Tabella B
- Tabella C
- Tabella D
- Tabella E
- Tabella F
- Dichiarazioni Congiunte
- Allegato G



PREMESSA

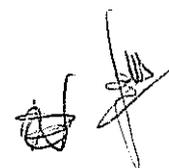
Dal 29 dicembre 2009 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 1° dicembre 2009, n. 177, recante "Riorganizzazione del Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione, a norma dell'art. 24 della legge 18 giugno 2009, n. 69".

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 1, del citato decreto, il Centro Nazionale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione (CNIPA) assume la denominazione: "DigitPA". Le funzioni del CNIPA sono trasferite a DigitPA, secondo quanto disposto dall'art. 22, comma 4, del medesimo decreto.

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read "J. Pieri". The signature is written in a cursive, somewhat abstract style with long, sweeping strokes.A smaller, less legible handwritten signature or mark in black ink, located in the bottom right corner of the page.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed il periodo 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2007 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dell'Ente con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'Ente entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'Di Vero'.A smaller handwritten signature in black ink, possibly a second signature or initials.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

Art. 3

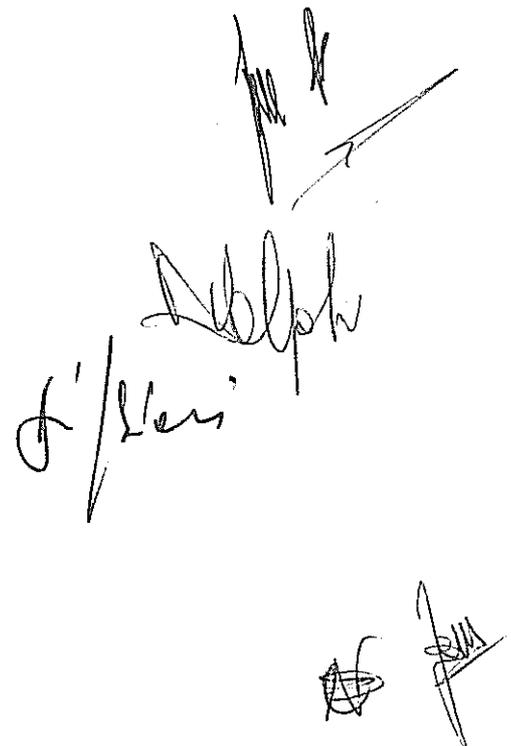
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza delle amministrazioni di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva la quale, oltre che a livello nazionale, si svolge a livello di amministrazione, con la contrattazione integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
 - b) il sistema di partecipazione, articolato in diversi modelli relazionali, ivi comprese le forme di partecipazione, per i quali si fa riferimento, in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti, al CCNL del comparto degli enti pubblici non economici del 16 febbraio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) interpretazione autentica dei contratti collettivi.



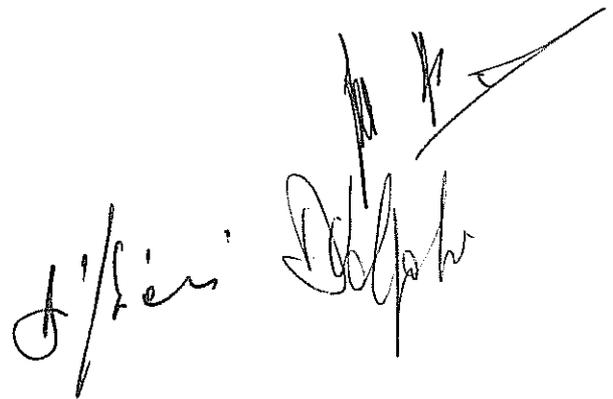
Art. 4**Contrattazione collettiva integrativa**

1. La contrattazione integrativa è preordinata ad incrementare la produttività e la qualità dei servizi, mediante le risorse del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività, previsto dall'art. 69, nonché per sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.
2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio ed in relazione a metodologie di valutazione basate su indici e standard predefiniti, nonché indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art. 70 (Utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività).
3. Per quanto riguarda le materie della contrattazione integrativa, si fa riferimento, in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti, al CCNL degli enti pubblici non economici del 16 febbraio 1999 e successive modificazioni ed integrazioni.



Art. 5**Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi**

1. I contratti collettivi integrativi si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
2. L'Ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui al presente CCNL per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sui limiti di competenza e sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati secondo quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante e corredata da una specifica relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa, è inviata entro 5 giorni al Collegio dei revisori. A conclusione delle procedure previste dalle disposizioni legislative vigenti, in caso di certificazione positiva, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto, in via definitiva. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte degli organismi competenti, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.
4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.
5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con le allegate relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa e con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri in riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.



CAPO II

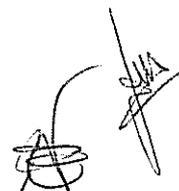
I SOGGETTI SINDACALI

Art. 6

Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

1. I soggetti titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4 sono:

- a) le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- b) la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) eletta ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998.



Art. 7
Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali

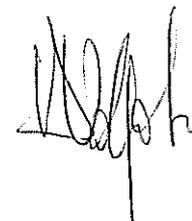
1. La titolarità dei permessi sindacali nel luogo di lavoro, così come previsto dall'art.10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

a) componenti della rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) eletta ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;

b) dirigenti sindacali:

- dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;
- componenti degli organismi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'accordo quadro di cui al comma 1.



TITOLO III

CAPO I

PERMESSI E DIRITTI SINDACALI

Art. 8

Permessi sindacali

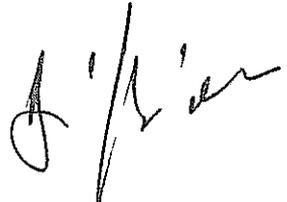
1. Ai sensi e con le modalità di cui all'art. 2 del DM 23 febbraio 2009, il contingente complessivo dei permessi sindacali, pari a 90 minuti l'anno per dipendente in servizio a tempo indeterminato, è ridotto del 15%, a decorrere dal 1° luglio 2009.
2. In applicazione del comma 1, il nuovo contingente complessivo dei permessi sindacali per il personale di DigitPA, a decorrere dal 1° luglio 2009, è pari a 76 minuti e 30 secondi annui per dipendente in servizio.
3. I permessi di cui al comma 2 spettano alla RSU nella misura di 25 minuti e 30 secondi annui per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
4. I permessi sindacali di cui al comma 2, di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative – al netto dei permessi alla RSU, ai sensi del comma 3 – sono fruibili dalle stesse nella misura pari a n. 51 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
5. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 sono ripartiti tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate dall'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.
6. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del DM 23 febbraio 2009 è fatto obbligo a DigitPA di inviare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, immediatamente e, comunque, non oltre due giornate lavorative successive all'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali da parte dei propri dipendenti. Tali comunicazioni devono avvenire esclusivamente attraverso il sito web GEDAP.
7. DigitPA comunica trimestralmente alle associazioni sindacali il numero di ore di permesso utilizzate. In caso di superamento del contingente di permessi assegnato l'Ente provvede immediatamente a darne notizia all'organizzazione sindacale interessata.
8. L'associazione sindacale che, nell'anno di riferimento, abbia esaurito il contingente dei permessi a disposizione, non potrà essere autorizzata alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito.

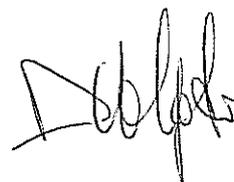
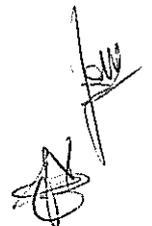
9. Nel caso in cui, comunque, le associazioni sindacali risultino avere utilizzato permessi in misura superiore a quella loro spettante nell'anno, ove le stesse non restituiscano il corrispettivo economico delle ore di permesso fruite e non spettanti, l' Ente compensa l'eccedenza nell'anno immediatamente successivo detraendo dal relativo monte-ore di spettanza il numero di ore risultate eccedenti nell'anno precedente, fino a capienza del monte-ore stesso. Per l'eventuale differenza si darà, comunque, luogo a quanto previsto dell'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998, come sostituito dall'art. 6 del CCNQ del 24 settembre 2007.

10. DigitPA è tenuta ad individuare il responsabile del procedimento dell'invio dei dati al Dipartimento della funzione pubblica nei termini legislativi e contrattuali previsti. La mancata trasmissione dei dati entro i termini sopra indicati costituisce in ogni caso, fatte salve le eventuali responsabilità di natura contabile e patrimoniale, infrazione disciplinare per lo stesso responsabile del procedimento. Qualora l'ente non ottemperi, nei tempi ivi previsti, al disposto del comma 6, oppure conceda ulteriori permessi dopo aver accertato il completo utilizzo del monte-ore a disposizione delle singole associazioni sindacali, sarà direttamente responsabile del danno eventualmente conseguente all'impossibilità di ottenere il rimborso di cui al comma 9.

11. Le informazioni sono trasmesse esclusivamente attraverso il sito web dedicato a GEDAP e, una volta osservate le modalità fissate dall'art. 15 del CCNQ 7 agosto 1998, come sostituito dall'art. 4 del CCNQ del 24 settembre 2007, sono da considerarsi definitive decorsi 30 giorni lavorativi dalla comunicazione alle associazioni sindacali dei dati a consuntivo, e non sono soggette a variazioni successivamente all'avvio, da parte del Dipartimento della Funzione pubblica, della procedura di recupero ai sensi dell'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998, come sostituito dall'art. 6 del CCNQ del 24 settembre 2007.

D. L'ariani



Art. 9
Diritto di assemblea

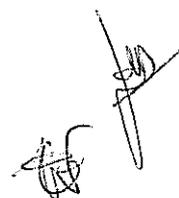
1. I dipendenti di DigitPA hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con l'amministrazione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi dell'art. 1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998, sulle prerogative sindacali.
- dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, c. 1 dell' accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
- da una o più organizzazioni sindacali rappresentative, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU;

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dal CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.





Art. 10
Contributi sindacali

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

D'Amico

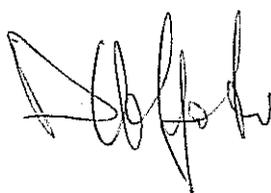
Alfieri

[Signature]

CAPO II
PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 11
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed 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 e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D'Amico', with a large, stylized scribble above it consisting of several vertical and diagonal lines.A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D'Amico', written in a cursive style.A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D'Amico', written in a cursive style.

Art. 12
Interpretazione autentica dei contratti

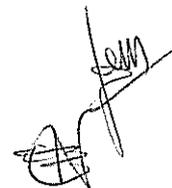
1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del d.lgs. n. 165/2001 o quelle previste dall'art. 5 (tempi e procedure per la stipulazione dei contratti integrativi) del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.



Handwritten signature and initials, possibly reading 'D'Alagni'.



Handwritten signature.



Handwritten signature.

TITOLO IV
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I

Art. 13

Obiettivi e finalità

1. Al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità degli uffici nonché promuovere l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'azione amministrativa e dei servizi della DIGIT-PA, le parti convengono sull'opportunità di pervenire al pieno riconoscimento delle competenze dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.
2. Tali obiettivi richiedono l'impegno delle parti nel definire un nuovo sistema di classificazione professionale, quale efficace e concreto strumento di riforma, tenendo presente i seguenti principi:
 - a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualificazione;
 - b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione all'effettivo sviluppo professionale.

A large, stylized handwritten signature in black ink, possibly reading 'P. Ricci', is written across the middle of the page.Two smaller handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page.

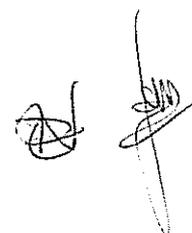
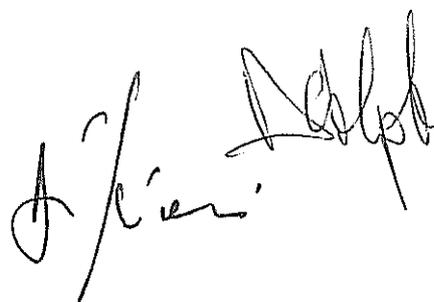
Art. 14
Classificazione

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi della DigitPA, è articolato sulla base di quanto previsto dalla Tabella B del d.lgvo n. 177 del 2009, in tre Categorie Prima, Seconda e Terza. La Categoria Terza è articolata in due settori professionali (tecnico e amministrativo). All'interno di tale categoria è prevista un'Area professional, che ricomprende entrambi i settori.
2. Le Categorie sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nella Categoria. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A) del presente CCNL. Nella categoria Terza l'area professional si caratterizza per l'elevato contenuto specialistico dei profili in essa ricompresi, secondo quanto previsto dall'Allegato A ed in relazione alle specifiche disposizioni contenute nell'art. 25, comma 6 (Orario di lavoro).
3. I profili, collocati nelle Categorie, descrivono il contenuto professionale delle relative attribuzioni e sono individuati dall'Allegato A) del presente CCNL.
4. Nell'ambito di ciascuna categoria sono previste successive fasce retributive, come indicato all'allegata Tabella B. L'accesso ai profili professionali avviene alla fascia retributiva iniziale di ciascuna Categoria, fatto salvo quanto previsto all'art. 15 (I profili professionali), comma 2.
5. Per ciascun profilo viene individuato un sistema di progressione economica che si attua mediante l'attribuzione di successive fasce retributive ed avviene in modo selettivo secondo la disciplina di cui all'art. 20 (Sviluppi economici all'interno delle categorie). Le fasce retributive identificano livelli crescenti di capacità e competenza professionale progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle mansioni attribuite. In particolare per la Prima Categoria sono previste tre fasce, per la Seconda sei, per la Terza nove.



Art. 15
I profili professionali

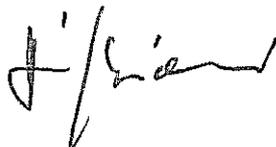
1. I profili individuano le diverse tipologie professionali esistenti nell'ambito dell'Ente e si caratterizzano per le competenze, in termini di conoscenze e capacità richieste, per il livello di complessità, responsabilità e autonomia necessario per lo svolgimento delle mansioni in esso ricomprese, nonché per i requisiti per l'accesso dall'esterno.
2. I profili sono così articolati:
 - Categoria Prima: profilo di "Operatore", collocato nella fascia retributiva di accesso F1
 - Categoria Seconda: profilo di "Collaboratore", collocato nella fascia retributiva di accesso F1
 - Categoria Terza:
 - a) per il settore tecnico sono previsti i profili di "Funzionario tecnico", collocato nella fascia retributiva di accesso F1 e di "Funzionario tecnico professional", collocato nella posizione di accesso F6.
 - b) per il settore amministrativo sono previsti i profili sono "Funzionario amministrativo", collocato nella fascia retributiva di accesso F1 e "Funzionario amministrativo professional", collocato nella fascia retributiva di accesso F6.



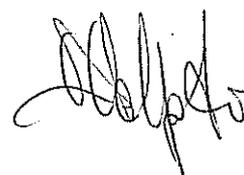
Art. 16

Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data, mediante la collocazione nella relativa categoria, secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 177 del 2009 ed con l'attribuzione della fascia retributiva in relazione alla corrispondenze indicate nella Tabella C, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 65, comma 3(Clausola di salvaguardia).
2. Nella Categoria Terza, con le specificazioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo, confluiscono i dipendenti appartenenti ai livelli E, G ed H, il personale stabilizzato con profilo di specialista tecnico/funziionario amministrativo di cui al D,P,C,M 21/2/2007, i dipendenti appartenenti alla terza Area funzionale del comparto dei Ministeri e delle Agenzie fiscali; il personale appartenente all'area C del comparto enti pubblici non economici, il personale appartenente alla categoria D del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, il personale appartenente alla categoria "funzionari" dell'Enac, il personale appartenente al profilo professionale di tecnologo dell'ENEA.
3. Nella Categoria Terza il personale dei livelli G ed H confluisce nei profili di "Funziionario tecnico professional" e di "Funziionario amministrativo professional" Il restante personale, di cui al comma 2, confluisce nei profili di "Funziionario tecnico" e di "Funziionario amministrativo".
4. Nell'ottica di garantire la continuità delle prestazioni lavorative, i dipendenti di cui al comma 3 verranno collocati nei profili dei settori amministrativo e tecnico in base alla specifica professionalità posseduta e alle competenze maturate.
5. Nella categoria Seconda, in base a quanto previsto dal d.lgs n. 177 del 2009, confluiscono i dipendenti appartenenti alla seconda Area del comparto dei Ministeri, del comparto Presidenza del Consiglio dei Ministri e del comparto delle Agenzie fiscali.
6. Nella categoria Prima, in base a quanto previsto dal d.lgs n. 177 del 2009, confluiscono i dipendenti appartenenti alla prima Area del comparto dei Ministeri ed il personale stabilizzato con profilo di operatore di amministrazione di cui al D.P.C.M. del 21 febbraio 2007.
7. Ferme rimanendo le dotazioni organiche complessive della DigitPA, i contingenti delle originarie posizioni di inquadramento sono portati al livello di accesso previsto in applicazione dell'art. 14 (classificazione).
8. Il nuovo inquadramento di cui al presente articolo viene comunicato ai dipendenti a cura dell'Ente al termine delle relative procedure.
9. Per il personale non dirigenziale in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso DigitPa resta fermo quanto previsto dall'art. 16 del d.lgs. n. 177 del 2009.

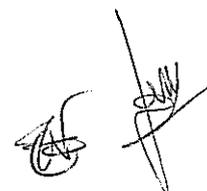
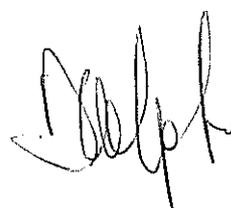
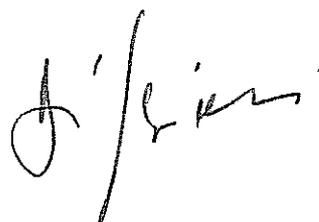


10. In prima applicazione del presente CCNL ed in via eccezionale, sia il personale C3 appartenente, nel precedente sistema, al profilo di "specialista tecnico/funziionario amministrativo", sia il personale del livello E, nell'ambito dei posti disponibili e riservati al personale interno ai sensi dell'art. 17 (accesso dall'esterno), può presentare domanda, per essere inquadrato nel profilo di "funziionario tecnico professional" e "funziionario amministrativo professional", in base al settore professionale di appartenenza. Al fine di garantire l'invarianza dei costi, il passaggio è riservato al personale collocato nelle fasce retributive F6 ed F7 corrispondenti a quelle previste per i profili dell'area professional. L'Ente provvederà a selezionare i dipendenti interessati a tale passaggio, mediante una valutazione dei titoli, della capacità professionale maturata e dei risultati conseguiti, nonché attraverso prove di tipo teorico-pratico. Il personale che confluisce nei profili professional è tenuto ad applicare il regime giuridico, ivi compreso l'orario di lavoro di cui all'art. 25, comma 6 (Orario di lavoro), previsto per tali figure professionali.
11. La domanda, di cui al comma 10, può essere presentata entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente CCNL.

A large, stylized handwritten signature in black ink, possibly reading "L'Ente".A smaller handwritten signature in black ink, possibly reading "Adolfo".A small handwritten signature or mark in black ink, possibly reading "AF".

CAPO III**Art. 17****Accesso dall'esterno**

1. Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge n. 56 del 1987 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi dell'art. 35 del d. lgs. n. 165 del 2001.
2. L'accesso dall'esterno alle Categorie del presente sistema classificatorio avviene alla fascia retributiva di accesso al profilo e con i requisiti indicati nell'allegato A).
3. Al personale assunto dall'esterno è attribuito il trattamento economico iniziale previsto per il profilo professionale di assunzione.



CAPO IV

PROGRESSIONI

Art. 18

Progressione all'interno del sistema classificatorio

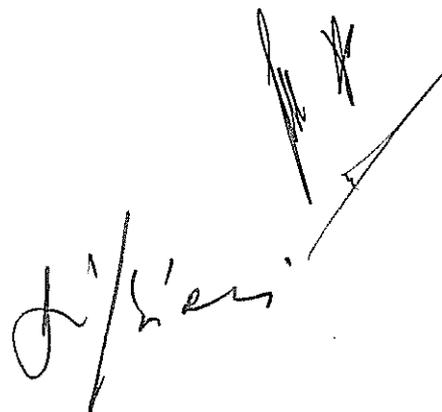
1. In relazione al sistema di classificazione previsto dal presente contratto, i passaggi dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento professionale si configurano come:

a) Progressioni verticali tra le Categorie :

i passaggi tra le Categorie avvengono dalla Categoria sottostante alla posizione iniziale di accesso della Categoria superiore secondo procedure concorsuali pubbliche, con riserva di posti per il personale interno non superiore al 50% di quelli messi a concorso;

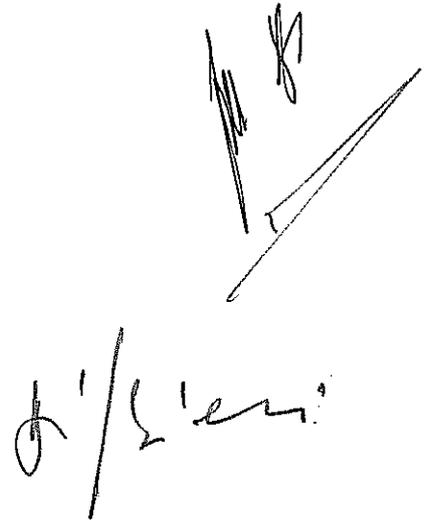
b) Sviluppi economici all'interno della Categoria:

si configurano come progressione economica all'interno delle Categorie che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale previsto per l'accesso dall'esterno, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli artt. 20 (sviluppi economici all'interno delle Categorie) e 21 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno della Categoria).

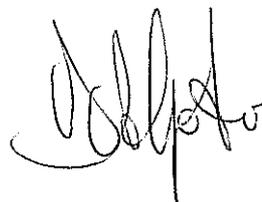
A handwritten signature in black ink, appearing to read "Di' h'esi", with a large, stylized flourish above it.A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dolpa", with a large, stylized flourish above it.A handwritten signature in black ink, appearing to read "Di' h'esi", with a large, stylized flourish above it.

Art. 19**Flessibilità tra i profili all'interno della categoria**

1. All'interno della Terza Categoria è consentito il passaggio tra profili di settori diversi, a parità di fascia retributiva di accesso e a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo in base all'Allegato A.
2. Il passaggio del dipendente avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno e l'interessato conserva la fascia retributiva già acquisita, che rimane a carico del fondo.
3. Il passaggio è effettuato dall'Ente, tenuto conto delle esigenze di servizio, a domanda degli interessati, previa verifica volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste e con valutazione dei titoli posseduti.
4. I passaggi tra profili di diversa fascia retributiva di accesso avviene tramite concorso pubblico, ferma la possibilità per l'Ente di destinare al personale interno in possesso del titolo di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50%.



Handwritten signature and initials, possibly reading "D'Amico".



Handwritten signature.

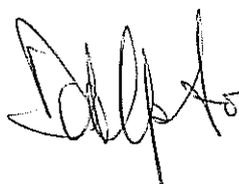
CAPO V

SVILUPPI ECONOMICI

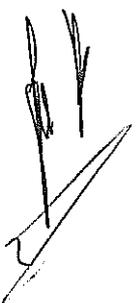
Art. 20

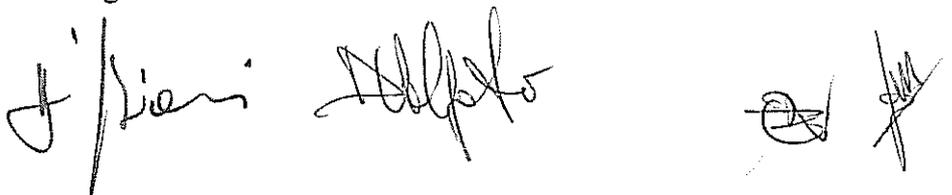
Sviluppi economici all'interno delle Categorie

1. Le parti si danno atto che alla maggiore flessibilità del sistema classificatorio del personale, disciplinata nel capo II, art. 14 (classificazione), deve corrispondere, all'interno delle singole categorie, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dei dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie della Categoria e del profilo di appartenenza.
2. Pertanto, ai sensi del comma 1, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive fasce retributive i cui numeri e valori economici annui sono stabiliti nella allegata Tabella B.
3. Lo sviluppo economico si attua a seguito della stipulazione del contratto integrativo di Ente, nel limite delle risorse finanziarie certe e stabili esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 69 (fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività), nonché dei criteri generali previsti dal presente CCNL all'art. 21 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico) e dalle disposizioni legislative vigenti.

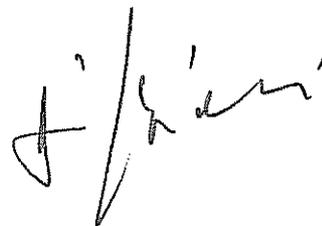


Art. 21**Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno della categoria**

1. Lo sviluppo economico di cui all'art. 20 (sviluppi economici all'interno delle categorie) è effettuato secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione di Ente, sulla base di appositi indicatori ponderati in relazione al diverso livello di professionalità richiesto per i singoli profili in ciascuna categoria.
2. Lo sviluppo economico deve tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso metodologie che apprezzino la qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti.
3. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, per tutti i lavoratori, selezionati in base ai criteri del presente articolo.
4. Il numero dei dipendenti che acquisisce la fascia retributiva immediatamente superiore è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.
5. La permanenza nella fascia retributiva non può essere inferiore a due anni, fatta salva la possibilità per la contrattazione integrativa di stabilire un periodo temporale superiore.
6. I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base delle capacità professionali sviluppate dal dipendente, delle attività svolte e dei risultati conseguiti ed attestati nell'ambito del sistema di valutazione della prestazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia, nonché di criteri oggettivi che prendono in considerazione i seguenti elementi: esperienza professionale maturata; titoli di studio e culturali, pubblicazioni e titoli coerenti con l'attività svolta; percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata 
7. Con riferimento ai percorsi formativi, gli stessi possono essere presi in considerazione se garantiti dall'Ente per la totalità dei dipendenti interessati alla selezione. Ove DigitPA non attui i predetti corsi il presente criterio non può essere utilizzato.
8. I criteri selettivi di cui al comma 6 – integrabili nella contrattazione integrativa – saranno equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e saranno tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro e garantire una effettiva selettività dei criteri di scelta dei candidati cui riconoscere lo sviluppo professionale. Con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare.



9. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati o da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 52, comma 1, lett. a) e b) (sanzioni e procedure disciplinari), del presente CCNL, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
10. L'obbligo di permanenza di due anni nella fascia retributiva di cui al comma 5 non si applica alle selezioni avviate nei primi due anni di attuazione del presente articolo.



TITOLO V**RAPPORTO DI LAVORO****CAPO I****La costituzione del rapporto di lavoro****Art. 22****Il contratto individuale di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.

2. Per il contratto di lavoro individuale è richiesta la forma scritta e comunque deve essere indicata:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) profilo di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- d) mansioni corrispondenti al profilo di assunzione;
- e) durata del periodo di prova;
- f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;
- g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;



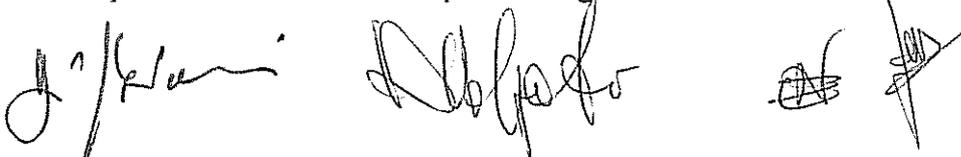
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

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

5. DigitPA prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dalle disposizioni sul rapporto di lavoro a tempo parziale previste per tali categorie di personale dalle specifiche disposizioni legislative, di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra Amministrazione, pubblica o privata, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione .

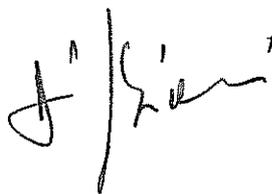
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'Ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del DPR 9 maggio 1994, n. 487.



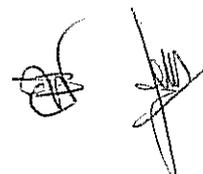
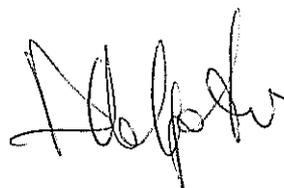
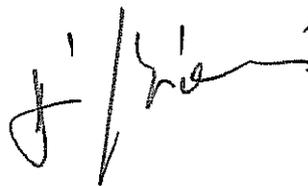
Art. 23 Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue;
 - 2 mesi per la per la Categoria Prima;
 - 4 mesi per le Categorie seconda e Terza.
2. In base a criteri predeterminati dall' Ente, sentite le OO.SS., possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima posizione e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.
3. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti appartenenti ai ruoli di DigitPA che siano stati inquadrati nella categoria superiore a seguito di processi di riqualificazione che ne abbiano verificato l' idoneità.
4. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.
5. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 69 del d.lgs n. 165 del 2001. 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. 38 (infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del presente CCNL.
6. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 5, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
7. 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 5. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso di DigitPA deve essere motivato.
8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
10. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.



Art. 24
Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L' Ente si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella categoria, nella fascia retributiva corrispondente e nel profilo rivestiti all'atto delle dimissioni secondo il sistema di classificazione applicato in DigitPA medesimo al momento del rientro.
2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449/97 e successive modificazioni e integrazioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell' Ente ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.
4. Qualora per effetto di dimissioni, il dipendente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.



CAPO II L'ORARIO DI LAVORO

Art. 25 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali e di 38 ore settimanali, secondo la disciplina vigente alla data di entrata in vigore del presente CCNL. In particolare non viene modificato il regime orario del personale che già svolgeva un orario settimanale di 38 ore. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n.724 e dall'art. 6 del D.L. 28/03/1997 convertito dalla L. 140/97, l'orario di lavoro, è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici, che vengono stabilite in contrattazione integrativa ai sensi del comma 3.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni, ai sensi dell'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono determinate, dai dirigenti responsabili.

A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :

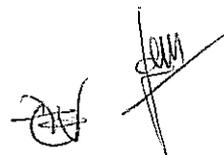
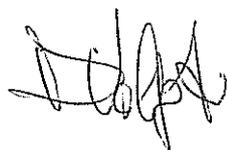
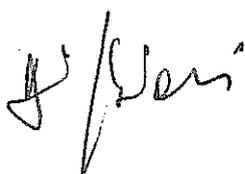
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

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

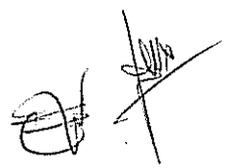
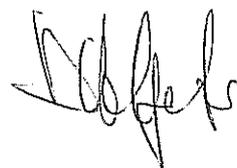
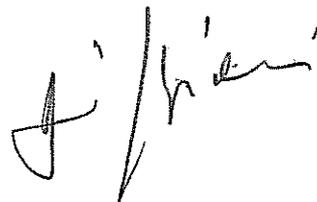
- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo.
- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane ai sensi del D.L. n. 79 del 1997;
- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- orario plurisettemanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

4. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti.

5. Le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza.



6. I profili dell'area professional presentano le seguenti specificità orarie:
- orario di lavoro di 38 ore settimanali, fermo restando che agli stessi non si applica l'istituto del lavoro straordinario;
 - conferma della disciplina già prevista in tema di compensazione delle eccedenze orarie, da effettuare nell'arco temporale di sei mesi;
 - maggiore flessibilità in tema di recupero dei ritardi ai sensi dell'art. 29.



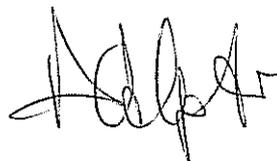
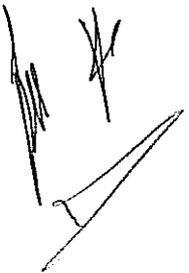
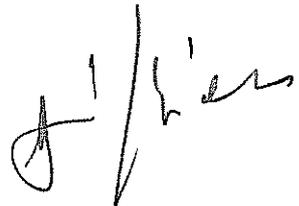
Art. 26
Orario plurisettimanale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario prevista dall'art. 25 (orario di lavoro), comma 3 del presente CCNL, viene effettuata dall'Ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi. Tale programmazione va definita, di norma, una volta all'anno, secondo le forme previste dal CCNL.

2. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:

- il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;
- al fine di garantire il rispetto delle 36/38 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane;
- in relazione a ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro tale limite può essere elevato, rispettivamente, a 26 settimane.

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



Art. 27
Orario di lavoro flessibile

1. Una volta stabilito l'orario di servizio e la tipologia di orario di lavoro giornaliero e settimanale, è possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di servizio. Va altresì individuato l'arco temporale entro il quale si deve assicurare la presenza di tutti gli addetti all'unità organica, esclusi i turnisti, in relazione alle esigenze di servizio e di apertura al pubblico.

2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (D. Lgs. 151/2001, L. 104/92, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'ufficio di appartenenza.

Art. 28
Rilevazione dell'orario

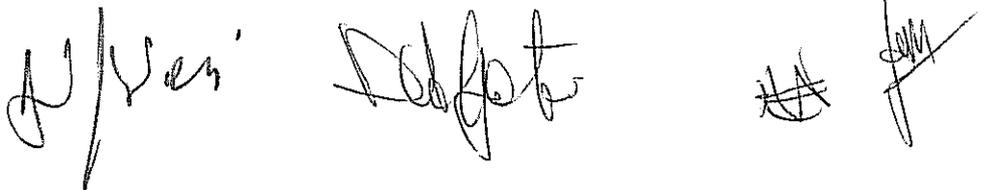
1. Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato, di norma, mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato.

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

Art. 29
Ritardi

1. 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, salva diversa autorizzazione in caso di eventuale obiettivo impedimento. Per i profili dell'area professional tale recupero può avvenire entro il termine di 60 giorni.

2. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione di cui all'art. 68, comma 2, primo alinea (Retribuzione e sue definizioni) e dell'indennità di cui all'art. 70 (Istituzione e disciplina dell'indennità di qualificazione professionale).

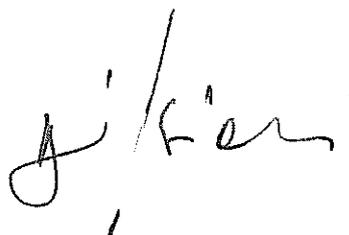
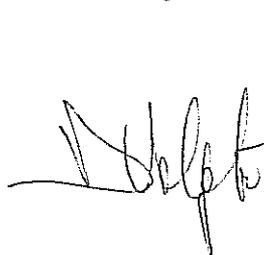


Art. 30 Recupero e riposi compensativi

1. Qualora, per verificate esigenze di servizio, il dipendente presti attività oltre l'orario ordinario giornaliero può richiedere, in luogo della retribuzione prevista a titolo di lavoro straordinario, ove spettante, il recupero di tali ore, anche in forma di corrispondenti giorni di riposo compensativo.
2. Le giornate di riposo a tale titolo maturate non potranno essere cumulate oltre i quattro mesi e dovranno essere concesse entro 30 giorni dalla data della richiesta.

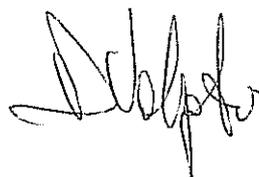
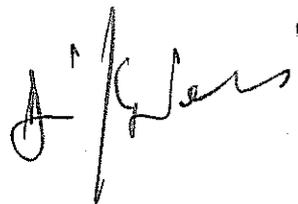
Art. 31 Reperibilità

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, riferite a settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi.
2. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
3. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.
5. Nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 69 (fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività) per il turno di 12 ore è corrisposta un'indennità di misura non inferiore ad € 17,35. Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento.
6. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.



Art. 32**Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale, purché non turnista, ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. La durata e la collocazione vanno definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita ed in funzione della disponibilità di eventuali servizi di ristoro, della dislocazione della sede della DigitPA in relazione alla città.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge o per esigenze inderogabili dell'Ente debitamente documentate.
4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, potrà essere prevista per il personale di cui all'art. 27 (orario di lavoro flessibile), comma 2.



CAPO III FERIE E FESTIVITA'

Art. Ferie 33

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto, ovvero che alla data di stipulazione del presente contratto non hanno maturato 3 anni di anzianità di servizio, hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2, 3 e 4 sono, rispettivamente, 32 e 30, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.
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. 35 (permessi retribuiti) conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Ente assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

