FUNZIONI CENTRALI

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL COMPARTO

Raccolta di Contratti Collettivi, Accordi e Norme di Legge vigenti

FP CGIL

Funzioni Centrali

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL COMPARTO

RACCOLTA DI
CONTRATTI COLLETTIVI,
ACCORDI E NORME DI LEGGE VIGENTI

FP CGIL

INDICE

Introduzione
di **Serena Sorrentino**, segretaria generale FP CGIL 18

Premessa
di **Florindo Oliverio**, segretario nazionale FP CGIL 20

PARTE PRIMA

I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto delle Funzioni Centrali 2019/2021 27

Firme 28

TITOLO I - **DISPOSIZIONI GENERALI** 30
Capo I - **Applicazione, durata, tempi e decorrenza** 30
Art. 1 **Campo di applicazione** 30
Art. 2 **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto** 31

TITOLO II - **RELAZIONI SINDACALI** 33
Art. 3 **Obiettivi e strumenti** 33
Art. 4 **Informazione** 34
Art. 5 **Confronto** 35
Art. 6 **Organismo paritetico per l'innovazione** 35
Art. 7 **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie** 36
Art. 8 **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure** 38
Art. 9 **Clausole di raffreddamento** 40
Art. 10 **Diritto di assemblea** 40
Art. 11 **Trattamento economico del personale in distacco sindacale** 40

TITOLO III - **ORDINAMENTO PROFESSIONALE** 42
Art. 12 **Obiettivi e finalità** 42
Art. 13 **Classificazione** 42

Art. 14 **Progressioni economiche all'interno delle aree** 43
Art. 15 **Posizioni organizzative e professionali** 44
Art. 16 **Incarichi al personale dell'Area EP** 45
Art. 17 **Progressioni tra le aree** 46
Art. 18 **Norme di prima applicazione** 46

TITOLO IV - **RAPPORTO DI LAVORO** 48
Art. 19 **Periodo di prova** 48
Art. 20 **Fascicolo personale** 49
Art. 21 **Transizione di genere** 49
Art. 22 **Pausa** 49
Art. 23 **Ferie e recupero festività soppresse** 50
Art. 24 **Permessi retribuiti** 51
Art. 25 **Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari** 52
Art. 26 **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici** 53
Art. 27 **Congedi per le donne vittime di violenza** 55
Art. 28 **Congedi dei genitori** 55
Art. 29 **Assenze per malattia** 57
Art. 30 **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita** 59
Art. 31 **Destinatari e processi della formazione** 59
Art. 32 **Pianificazione strategica di conoscenze e saperi** 61
Art. 33 **Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale** 62
Art. 34 **Copertura assicurativa** 64
Art. 35 **Norme speciali** 65

TITOLO V - **LAVORO A DISTANZA** 66
Capo I - **Lavoro agile** 66
Art. 36 **Definizione e principi generali** 66
Art. 37 **Accesso al lavoro agile** 66
Art. 38 **Accordo individuale** 67
Art. 39 **Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione** 68
Art. 40 **Formazione** 69
Capo II - **Altre forme di lavoro a distanza** 69
Art. 41 **Lavoro da remoto** 69

TITOLO VI - **RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE** 71
Art. 42 **Obblighi del dipendente** 71

Art. 43 **Codice disciplinare** 72

TITOLO VII - **TRATTAMENTO ECONOMICO** 77
Art. 44 **Struttura della retribuzione del personale delle aree operatori, assistenti e funzionari** 77
Art. 45 **Struttura della retribuzione del personale dell'area E**P 77
Art. 46 **Retribuzione e sue definizioni** 78
Art. 47 **Incrementi degli stipendi tabellari** 78
Art. 48 **Effetti dei nuovi stipendi** 79
Art. 49 **Fondo risorse decentrate: costituzione** 79
Art. 50 **Fondo risorse decentrate: utilizzo** 81
Art. 51 **Adeguamenti alla disciplina delle indennità di amministrazione sulla base di disposizioni di legge** 82
Art. 52 **Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale** 82
Art. 53 **Trattamento economico del personale della nuova Area EP** 83
Art. 54 **Indennità di specifiche responsabilità** 84
Art. 55 **Welfare integrativo** 84

TITOLO VIII - **DISPOSIZIONI SPECIALI** 86
Art. 56 **Clausole speciali per i Ministeri** 86
Art. 57 **Clausole speciali per le Agenzie fiscali** 86
Art. 58 **Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici** 87
Art. 59 **Clausole speciali per CNEL** 87
Art. 60 **Clausole speciali per ENAC** 87
Art. 61 **Clausole speciali per AGID** 88
Art. 62 **Disapplicazioni e conferme** 88

ALLEGATI E TABELLE 90
Allegato A 91
Tabella 1 **Misura annua lorda e numero massimo dei differenziali stipendiali** 93
Tabella 2 **Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione** 93
Tabella 3 **Tabella di corrispondenza di cui all'Art. 18** 94
Tabella A1 – **Ministeri** 95
Tabella A2 – **Agenzie fiscali** 96
Tabella A3 – **Enti pubblici non economici** 97
Tabella A4 – **CNEL** 98
Tabella A5 – **ENAC, ANSFISA, ANSV** 99
Tabella A6 – **AGID** 100

Tabella B1 – **Ministeri** 101
Tabella B2 – **Agenzie Fiscali** 102
Tabella B3 – **Enti pubblici non economici** 103
Tabella B4 – **CNEL** 104
Tabella B5 – **ENAC, ANSFISA, ANSV** 105
Tabella B6 – **AGID** 106
Tabella C1 – **Ministeri** 107
Tabella C2 – **Agenzie fiscali** 108
Tabella C3 – **Enti pubblici non economici** 109
Tabella C4 – **CNEL** 110
Tabella C5 – **ENAC, ANSFISA, ANSV** 111
Tabella C6 – **AGID** 112
Tabella D – **Incrementi Fondo risorse decentrate** 113
Tabella E – **Amministrazioni dei Ministeri destinatarie di disposizioni di legge che incrementano l'indennità di amministrazione** 114
Tabella F – **Ulteriori incrementi mensili della retribuzione tabellare** 115
Tabella G – **indicazioni per la rideterminazione dei valori dell'indennità di amministrazione e dell'indennità di ente** 116
Tabella H – **Stipendi tabellari delle nuove Aree** 119
Tabella I – **Incremento mensile indennità bilinguismo** 119

Dichiarazione congiunta n. 1 120
Dichiarazione congiunta n. 2 120
Dichiarazione congiunta n. 3 120
Dichiarazione congiunta n. 4 120
Dichiarazione congiunta n. 5 120
Dichiarazione congiunta n. 6 120
Dichiarazione congiunta n. 7 121
Dichiarazione congiunta n. 8 121
Dichiarazione congiunta n. 9 121
Dichiarazione congiunta n. 10 121
Dichiarazione congiunta Aran **Commissariato di Governo per la Provincia di Bolzano** 122

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto delle Funzioni Centrali 2016/2018 | Versione con note a cura di **FP CGIL** 123

Firme 124

Verbale 125
Verbale 126

TITOLO I - **DISPOSIZIONI GENERALI** 128
Capo I - **Applicazione, durata, tempi e decorrenza** 128
Art. 1 **Campo di applicazione** 128
Art. 2 **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto** 129
TITOLO II - **RELAZIONI SINDACALI** 130
NOTA 130
Capo I - **Sistema delle relazioni sindacali** 131
Art. 3 **Obiettivi e strumenti** 131
Art. 4 **Informazione** 132
Art. 5 **Confronto** 132
Art. 6 **Organismo paritetico per l'innovazione** 133
Art. 7 **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie** 134
Art. 8 **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure** 135
Art. 9 **Clausole di raffreddamento** 136
Capo II - **Diritti sindacali** 137
Art. 10 **Diritto di assemblea** 137
Art. 11 **Contributi sindacali** 137

TITOLO III - **ORDINAMENTO PROFESSIONALE** 138
NOTA 138
Capo I - **Sistema di classificazione professionale** 139
Art. 12 **Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale** 139

TITOLO IV - **RAPPORTO DI LAVORO** 141
NOTA 141
Capo I - **Costituzione del rapporto di lavoro** 141
Art. 13 **Contratto individuale di lavoro** 141
Art. 14 **Periodo di prova** 142
Art. 15 **Ricostituzione del rapporto di lavoro** 143
Art. 16 **Fascicolo personale** 144
NOTA 144
Capo II - **Istituti dell'orario di lavoro** 144
Art. 17 **Orario di lavoro** 144
Art. 18 **Riduzione dell'orario di lavoro** 145
Art. 19 **Turnazioni** 146
Art. 20 **Reperibilità** 147

Art. 21 **Particolari attività prestate da dipendenti non in turno** 148
Art. 22 **Orario multiperiodale** 148
Art. 23 **Pausa** 148
Art. 24 **Rilevazione dell'orario e ritardi** 149
Art. 25 **Lavoro straordinario e riposi compensativi** 149
NOTA 150
Capo III - **Conciliazione vita-lavoro** 150
Art. 26 **Orario di lavoro flessibile** 150
Art. 27 **Banca delle ore** 151
NOTA 151
Capo IV - **Ferie e festività** 151
Art. 28 **Ferie e recupero festività soppresse** 151
Art. 29 **Festività** 153
Art. 30 **Ferie e riposi solidali** 153
NOTA 154
Capo V - **Permessi, assenze e congedi** 156
Art. 31 **Permessi retribuiti** 156
Art. 32 **Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari** 156
Art. 33 **Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge** 157
Art. 34 **Permessi orari a recupero** 157
Art. 35 **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici** 158
Art. 36 **Congedi per le donne vittime di violenza** 160
Art. 37 **Assenze per malattia** 160
Art. 38 **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita** 162
Art. 39 **Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio** 163
Art. 40 **Aspettativa per motivi familiari e personali** 163
Art. 41 **Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero** 164
Art. 42 **Altre aspettative previste da disposizioni di legge** 164
Art. 43 **Norme comuni sulle aspettative** 165
Art. 44 **Congedi dei genitori** 165
Art. 45 **Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche** 166
Art. 46 **Diritto allo studio** 167
Art. 47 **Congedi per la formazione** 168
Art. 48 **Servizio militare** 169
Art. 49 **Unioni civili** 169
Capo VI - **Mobilità** 170
Art. 50 **Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza** 170
Art. 51 **Assegnazione temporanea presso altra amministrazione** 171

NOTA 172
Capo VII - **Formazione del personale** 172
Art. 52 **Principi generali e finalità della formazione** 172
Art. 53 **Destinatari e processi della formazione** 173

TITOLO V - **TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO** 175
NOTA 175
Capo I - **Lavoro a tempo determinato** 176
Art. 54 **Contratto di lavoro a tempo determinato** 176
Art. 55 **Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato** 178
Capo II - **Somministrazione di lavoro a tempo determinato** 179
Art. 56 **Contratto di somministrazione** 179
Capo III - **Lavoro a tempo parziale** 180
Art. 57 **Rapporto di lavoro a tempo parziale** 180
Art. 58 **Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale** 182
Art. 59 **Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale** 183

TITOLO VI - **RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE** 185
NOTA 185
Art. 60 **Obblighi del dipendente** 185
Art. 61 **Sanzioni disciplinari** 186
Art. 62 **Codice disciplinare** 187
Art. 63 **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare** 191
Art. 64 **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale** 191
Art. 65 **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale** 192
Art. 66 **Determinazione concordata della sanzione** 193

TITOLO VII - **ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO** 195
Art. 67 **Termini di preavviso** 195
Art. 68 **Cause di cessazione del rapporto di lavoro** 195

TITOLO VIII - **TRATTAMENTO ECONOMICO** 197
NOTA 197
Art. 69 **Struttura della retribuzione** 198
Art. 70 **Retribuzione e sue definizioni** 198
Art. 71 **Struttura della busta paga** 199
Art. 72 **Tredicesima mensilità** 199

Art. 73 **Incrementi degli stipendi tabellari** 200
Art. 74 **Effetti dei nuovi stipendi** 200
Art. 75 **Elemento perequativo** 200
Art. 76 **Costituzione Fondo risorse decentrate** 201
Art. 77 **Utilizzo Fondo risorse decentrate** 202
Art. 78 **Differenziazione del premio individuale** 203
Art. 79 **Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale** 203

TITOLO IX - **ISTITUTI NORMO-ECONOMICI** 204
Art. 80 **Welfare integrativo** 204
Art. 81 **Trattenute per scioperi brevi** 204
Art. 82 **Trattamento di trasferta** 204
Art. 83 **Copertura assicurativa** 206
Art. 84 **Patrocinio legale** 207
Art. 85 **Diritti derivanti da invenzione industria**le 208
Art. 86 **Servizio mensa e buoni pasto** 208

TITOLO X - **DISPOSIZIONI SPECIALI** 209
NOTA 209
Art. 87 **Clausole speciali per i Ministeri** 209
Art. 88 **Clausole speciali per le Agenzie** 210
Art. 89 **Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici** 210
Art. 90 **Clausole speciali per ENAC** 211
Art. 91 **Clausole speciali per AGID** 212
Art. 92 **Clausole speciali per CNEL** 213
Art. 93 **Disposizione transitoria per personale ex ISPESL ed ex ISFOL** 213
Art. 94 **Clausola speciale e transitoria** 213
Art. 95 **Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione** 214

TITOLO XI - **DISPOSIZIONI FINALI** 215
Art. 96 **Conferme** 215

Tabelle 216
Dichiarazione congiunta n. 1 241
Dichiarazione congiunta n. 2 241
Dichiarazione congiunta n. 3 241
Dichiarazione congiunta n. 4 241
Dichiarazione congiunta n. 5 241
Dichiarazione congiunta n. 6 241

Dichiarazione congiunta n. 7 242
Dichiarazione congiunta n. 8 243

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo alla sequenza contrattuale ad integrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto delle Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018 per il personale dipendente di nazionalità italiana, assunto con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero (19 maggio 2020) 244

Firme 245

Art.1 **Oggetto e campo di applicazione** 246
Art.2 F**ondo risorse per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere** 246
Tabella **A** 247
Dichiarazione congiunta 247

PARTE SECONDA

I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI QUADRO

2019-2021 | **Contratto Collettivo Nazionale Quadro di definizione dei comparti e delle aree di contrattazione** (firmato il 3 agosto 2021) 250

Firme 251

Art.1 **Campo di applicazione** 252
Art.2 **Determinazione dei comparti di contrattazione collettiva** 252
Art. 3 C**omparto delle Funzioni Centrali** 252
Art.4 **Comparto delle Funzioni Locali** 254
Art.5 **Comparto dell'Istruzione e della ricerca** 254
Art.6 **Comparto della Sanità** 255
Art.7 **Aree dirigenziali** 256
Art.8 **Articolazione del contratto collettivo nazionale di lavoro** 256
Art.9 **Disapplicazioni** 257

2016-2018 | **Il Contratto Collettivo Nazionale Quadro di definizione dei comparti e delle aree di contrattazione** (firmato il13 luglio 2016) 258

Firme 259

Art.1 **Campo di applicazione** 260
Art.2 **Determinazione dei comparti di contrattazione collettiva** 260
Art.3 **Comparto delle Funzioni Centrali** 260
Art.4 **Comparto delle Funzioni Locali** 261
Art.5 **Comparto dell'Istruzione e della ricerca** 262
Art.6 **Comparto della Sanità** 263
Art.7 **Aree dirigenziali** 263
Art.8 **Articolazione del contratto collettivo nazionale di lavoro** 264
Art.9 **Norme transitorie** 264
Art.10 **Clausole speciali** 266
Art.11 **Norme finali** 266
Art.12 **Disapplicazioni** 266
Dichiarazione Congiunta 267
Dichiarazione Congiunta 267

PARTE TERZA

GLI ACCORDI QUADRO

L'Accordo Collettivo Nazionale Quadro in materia di costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale (12 aprile 2022) 269

Firme 270

TITOLO I 271
Art. 1 **Campo di applicazione** 271

SEZIONE I - **MODALITÀ DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE** 272
Art. 2 **Ambito ed iniziativa per la costituzione** 272

Art. 3 **Costituzione delle RSU** 272
Art. 4 **Numero dei componenti** 273
Art. 5 **Compiti e funzioni** 273
Art. 6 **Elettorato attivo** 273
Art. 7 **Elettorato passivo** 274
Art. 8 **Incompatibilità** 275
Art. 9 **Durata e sostituzione nell'incarico** 275
Dichiarazione congiunta n. 1 276
Art. 10 **Dimensionamento delle istituzioni scolastiche ed educative** 277
Art. 11 **Effetti sulle RSU del riordino delle amministrazioni o uffici** 277
Art. 12 **Modalità di adozione delle decisioni** 278
Art. 13 **Clausola di salvaguardia** 278
Art. 14 **Norme particolari** 279
Art. 15 **Norma finale** 279
SEZIONE II - **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ELEZIONE DELLA RSU** 279
Art. 16 **Modalità per indire le elezioni** 279
Art. 17 **Soggetti che possono presentare le liste elettorali** 281
Art. 18 **Procedura per la presentazione delle liste** 282
Art. 19 **Commissione elettorale** 283
Dichiarazione congiunta n. 2 284
Art. 20 **Compiti della Commissione elettorale** 284
Art. 21 **Modalità della votazione** 285
Art. 22 **Composizione della sezione elettorale** 285
Art. 23 **Scrutatori** 285
Art. 24 **Attrezzatura della sezione elettorale** 286
Art. 25 **Schede elettorali** 286
Art. 26 **Preferenze** 286
Art. 27 **Riconoscimento degli elettori** 287
Art. 28 **Certificazione della votazione** 287
Art. 29 **Segretezza del voto** 287
Art. 30 **Quoziente necessario per la validità delle elezioni** 287
Art. 31 **Operazioni di scrutinio** 287
Art. 32 **Attribuzione dei seggi** 288
Art. 33 **Ricorsi alla Commissione elettorale** 289
Art. 34 **Comitato dei garanti.** 289
Dichiarazione congiunta n. 3 289
Art. 35 **Trasmissione del verbale elettorale all'Aran** 290
Art. 36 **Adempimenti dell'Aran** 290

TITOLO II 291
Art. 37 **Disapplicazioni** 291
Dichiarazione congiunta n. 4 292

ALLEGATI 293
Allegato n. 1 294
Allegato n. 2 295
Allegato n. 3 297
Allegato n. 4 298

L'Accordo tra l'ARAN, le Confederazioni rappresentative nei comparti di contrattazione e la FNSI (Federazione Nazionale della Stampa Italiana) per la specifica regolazione di raccordo del personale profili informazione (Accordo giornalisti – 7 aprile 2022) 299

Firme 300

TITOLO I - **DISPOSIZIONI GENERALI** 301
Art. 1 **Campo di applicazione** 301
Art. 2 **Autonomia professionale e norme deontologiche** 301
Art. 3 **Personale di cui all'Art. 9, comma 5-bis della Legge n. 150/2000** 301
Art. 4 **Norme finali** 303
Tabella **A - Tabelle di inquadramento nei CCNL dei comparti pubblici** 304
Tabella **B - Voci retributive del "CCNL giornalistico"** 307
Tabella **C - Voci retributive dei CCNL dei comparti pubblici** 307
Tabella **D - Incarichi comparti pubblici** 307

L'Accordo Collettivo Nazionale Quadro in materia di telelavoro (23 marzo 2000) 309
Art.1 **Ambito di applicazione e durata** 310
Art.2 **Finalità e obiettivi del telelavoro** 310
Art.3 **Relazioni sindacali** 310
Art.4 **Assegnazione ai progetti di telelavoro** 311
Art.5 **Postazione di lavoro e adempimenti dell'Amministrazione** 312
Art.6 **Diritti ed obblighi del lavoratore** 312
Art.7 **Osservatorio sul telelavoro** 313

PARTE QUARTA

LA NORMATIVA

Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*

(*Testo Normattiva | vigente al: 14/07/2022) 316

TITOLO I - **PRINCIPI GENERALI** 317
Art. 1 **Finalità ed ambito di applicazione** 317
Art. 2 **Fonti** 318
Art. 3 **Personale in regime di diritto pubblico** 319
Art. 4 **Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità** 320
Art. 5 **Potere di organizzazione** 321
Art. 6 **Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche** 322
Art. 6-bis **(Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni)** 324
Art. 6-ter **(Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale)** 324
Art. 7 **Gestione delle risorse umane** 326
Art. 8 **(Costo del lavoro, risorse finanziarie e controlli)** 330
Art. 9 **(Partecipazione sindacale)** 330

TITOLO II - **ORGANIZZAZIONE** 331
CAPO I - **Relazioni con il pubblico** 331
Art. 10 **Trasparenza delle amministrazioni pubbliche** 331
Art. 11 **Ufficio relazioni con il pubblico** 331
Art. 12 **Uffici per la gestione del contenzioso del lavoro** 332

CAPO II - **Dirigenza** 332
Sezione I - **Qualifiche, uffici dirigenziali ed attribuzioni** 332
Art. 13 **Amministrazioni destinatarie** 332
Art. 14 **Indirizzo politico-amministrativo** 333
Art. 15 **Dirigenti** 334
Art. 16 **Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali** 335
Art. 17 **Funzioni dei dirigenti** 336
Art. 17-bis 337
Art. 18 **Criteri di rilevazione e analisi dei costi e dei rendimenti** 337
Art. 19 **Incarichi di funzioni dirigenziali** 337

Art. 20 **Verifica dei risultati** 345
Art. 21 **Responsabilità dirigenziale** 346
Art. 22 **(Comitato dei garanti)** 346
Art. 23 **(Ruolo dei dirigenti)** 347
Art. 23-bis **(Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato)** 348
Art. 24 **Trattamento economico** 350
Art. 25 **Dirigenti delle istituzioni scolastiche** 351
Art. 26 **Norme per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale** 353
Art. 27 **Criteri di adeguamento per le pubbliche amministrazioni non statali** 354

Sezione II - **Accesso alla dirigenza e riordino della Scuola superiore della pubblica amministrazione** 354
Art. 28 **Accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia** 354
Art. 28-bis **Accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia** 356
Art. 29 **Reclutamento dei dirigenti scolastici** 359

CAPO III - **Uffici, piante organiche, mobilità e accessi** 360
Art. 29-bis **Mobilità intercompartimentale** 360
Art. 30 **Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse** 361
Art. 31 **Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività** 369
Art. 32 **(Collegamento con le istituzioni internazionali, dell'Unione europea e di altri Stati. Esperti nazionali distaccati)** 369
Art. 33 **(Eccedenze di personale e mobilità collettiva)** 370
Art. 34 **Gestione del personale in disponibilità** 372
Art. 34-bis **Disposizioni in materia di mobilità del personale** 374
Art. 34-ter **(Anagrafe dei dipendenti della pubblica amministrazione)** 376
Art. 35 **Reclutamento del personale** 376
Art. 35-bis **(Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici)** 382
Art. 35-ter **(Portale unico del reclutamento)** 382
Art.35-quater **(Procedimento per l'assunzione del personale non dirigenziale)** 384
Art. 36 **(Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile)** 385
Art. 37 **Accertamento delle conoscenze informatiche e di lingue straniere nei concorsi pubblici** 387
Art. 38 **Accesso dei cittadini degli Stati membri della Unione europea** 387
Art. 39 **(Assunzioni obbligatorie e tirocinio delle categorie protette)** 389
Art. 39-bis **(Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità)** 389
Art. 39-ter **(Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità)** 390

Art. 39-quater **(Monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68)** 390

TITOLO III - **Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale** 392
Art. 40 - **Contratti collettivi nazionali e integrativi** 392
Art. 40-bis - **(Controlli in materia di contrattazione integrativa)** 395
Art. 41 - **(Poteri di indirizzo nei confronti dell'Aran)** 396
Art. 42 - **Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro** 397
Art. 43 - **Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva** 400
Art. 44 - **Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro** 402
Art. 45 - **Trattamento economico** 402
Art. 46 - **Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni** 403
Art. 47 - **(Procedimento di contrattazione collettiva)** 406
Art. 47-bis - **Tutela retributiva per i dipendenti pubblici** 407
Art. 48 - **Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica** 408
Art. 49 - **(Interpretazione autentica dei contratti collettivi)** 409
Art. 50 - **Aspettative e permessi sindacali** 410
Art. 50-bis. **(Personale delle rappresentanze diplomatiche e consolari e degli istituti italiani di cultura all'estero)** 410

TITOLO IV - **Rapporto di lavoro** 412
Art. 51 - **Disciplina del rapporto di lavoro** 412
Art. 52 - **Disciplina delle mansioni** 412
Art. 53 - **Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi** 413
Art. 54 - **(Codice di comportamento)** 418
Art. 54-bis - **(Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti)** 419
Art. 55 - **(Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative)** 421
Art. 55-bis - **(Forme e termini del procedimento disciplinare)** 422
Art. 55-ter - **(Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale)** 425
Art. 55-quater - **(Licenziamento disciplinare)** 426
Art. 55-quinquies - **(False attestazioni o certificazioni)** 429
Art. 55-sexies - **(Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare)** 429
Art. 55-septies - **(Controlli sulle assenze)** 430
Art. 55-octies - **(Permanente inidoneità psicofisica)** 433
Art. 55-novies - **(Identificazione del personale a contatto con il pubblico)** 433
Art. 56 434
Art. 57 - **Pari opportunità** 434

TITOLO V - **Controllo della spesa** 436
Art. 58 - **Finalità** 436
Art. 59 436
Art. 60 - **Controllo del costo del lavoro** 436
Art. 60-bis - **(Istituzione e attività del Nucleo della Concretezza)** 438
Art. 60-ter - **(Collaborazione tra il prefetto e il Nucleo della Concretezza)** 440
Art. 60-quater - **(Personale del Nucleo della Concretezza)** 440
Art. 60-quinquies - **(Applicazione alle istituzioni scolastiche ed educative)** 441
Art. 61 - **Interventi correttivi del costo del personale** 441
Art. 62 - **Commissario del Governo** 442

TITOLO VI - **Giurisdizione** 443
Art. 63 - **Controversie relative ai rapporti di lavoro** 443
Art. 63 bis - **(Intervento dell'Aran nelle controversie relative ai rapporti di lavoro)** 444
Art. 64 - **Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi** 444
Art. 65 445
Art. 66 445

TITOLO VII - **Disposizioni diverse e norme transitorie finali** 446
CAPO I - **Disposizioni diverse** 446
Art. 67 - **Integrazione funzionale del Dipartimento della funzione pubblica con la Ragioneria generale dello Stato** 446
Art. 68 - **Aspettativa per mandato parlamentare** 446

CAPO II - **Norme transitorie e finali** 447
Art. 69 - **Norme transitorie** 447
Art. 70 - **Norme finali** 448
Art. 71 - **Disposizioni inapplicabili a seguito della sottoscrizione di contratti collettivi** 451
Art. 72 - **Abrogazioni di norme** 451
Art. 73 - **Norma di rinvio** 453
Allegato **A (Art. 71, comma 1)** 454
Allegato **B (Art. 71, comma 1)** 461
Allegato **C (Art. 71, comma 2)** 466

Introduzione

di **Serena Sorrentino**
Segretaria generale Funzione Pubblica CGIL

Il Contratto Collettivo delle Funzioni Centrali 19/21 segna uno spartiacque nell'evoluzione della contrattazione collettiva dei settori pubblici. Un contratto che completa il percorso di riconquiste sindacali dopo il blocco decennale della contrattazione subito dai dipendenti pubblici, giustificato dai governi che si sono susseguiti dopo la crisi finanziaria del 2008, come strumento di contenimento della spesa pubblica e che ha invece determinato una svalorizzazione professionale e una svalutazione economica del lavoro pubblico. Un binomio nefasto che ha prodotto impoverimento sociale per il sistema delle pubbliche amministrazioni e, con il parallelo blocco del turnover, una crisi di funzionamento generale dei servizi, insieme a un depotenziamento dell'azione delle amministrazioni pubbliche nel cogliere le opportunità legate all'innovazione sia digitale che dell'organizzazione dei servizi.

Difatti il venir meno di leve strategiche come quella del salario di produttività, fortemente limitato dalle norme che hanno introdotto tetti e limitazioni, il blocco delle carriere, l'assenza della contrattazione nella formazione continua come punta fondamentale della crescita di competenze diffuse e avanzate, modelli organizzativi verticalizzati e basati sull'unilateralità degli atti dirigenziali, la valutazione usata come strumento di selettività e non di valorizzazione dei dipendenti, avevano fortemente penalizzato i dipendenti pubblici, limitato le opportunità di dinamismo e flessibilità organizzativa delle pubbliche amministrazioni, prima frontiera nella tutela dei diritti fondamentali per le persone ma anche nella gestione delle grandi transizioni globali.

Se col rinnovo relativo al triennio 16/18 la contrattazione collettiva si è fatta carico di riavviare una normalizzazione delle relazioni sindacali, tornando a ridare ai CCNL il ruolo di autorità salariale e cornice di diritti per il neocostituito comparto delle Funzioni Centrali, l'impegno della Fp Cgil è stata sin da subito quella di impegnarsi affinché il CCNL 19/21 fosse il completamento di un ciclo che avesse come priorità: incrementi salariali che rispondessero al principio necessariamente incrementale per retribuzioni che erano ben al di sotto delle medie dei colleghi dipendenti pubblici europei; un sistema ordinamentale e un nuovo sistema di classificazione che rispondesse a qualifiche, funzioni, attività e professionalità derivanti dai cambiamenti intervenuti nell'attività delle amministrazioni centrali, e che il vecchio sistema cristallizzato ad un ventennio fa non era più in grado di cogliere, riconoscere e che rendeva le Pubbliche amministrazioni poco attrattive per le competenze in termini di nuovi accessi e incapace di valorizzare quelle interne.

Dopo la pandemia oltretutto un tema a cui avevamo approcciato in termini sperimentali è diventa-

to emergenziale e poi una opportunità da cogliere come benessere organizzativo per i dipendenti e agente di modernizzazione dell'organizzazione del lavoro per le amministrazioni: il lavoro agile. Abbiamo quindi operato nella stesura dei testi contrattuali per contrattualizzare questa modalità di erogazione della prestazione lavorativa nelle declinazioni che maggiormente rispondessero ad un doppio requisito: garantire il diritto di accesso a questo istituto per chi lavora e far in modo che diventasse la base di una nuova organizzazione del lavoro per chi dirige.
Non di minore importanza è per noi la parte di implementazione dei diritti che aiutano le persone che lavorano nei momenti in cui hanno bisogno di cure, di strumenti di conciliazione vita-lavoro, di riconoscimento dei diritti civili, di avere garanzie sulle opportunità di formazione ora contrattualizzata come diritto della persona che lavora e dovere dell'amministrazione.
I nuovi differenziali stipendiali che sostituiscono il vecchio sistema delle progressioni orizzontali, la riqualificazione del personale in servizio e l'attuazione del nuovo ordinamento, l'individuazione dei nuovi profili professionali, la stabilizzazione di parte dell'indennità di amministrazione, nuove e più forti relazioni sindacali che rafforzano la contrattazione di posto di lavoro e il ruolo della Rsu anche sul fronte delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza, la contrattualizzazione dello Smart working, la definizione di un'area di sviluppo ulteriore per le elevate qualificazioni, la valorizzazione salariale, sono tratti importanti di conquiste tutte sindacali, rese possibili dalla determinazione e competenza che le Organizzazioni Sindacali hanno portato ai tavoli di contrattazione in Aran, ma soprattutto frutto di un lungo percorso di mobilitazione che ha portato ad accordi interconfederali, cambiamenti normativi, stanziamenti di risorse che vanno ascritti al coraggio e alla volontà delle lavoratrici e lavoratori di riscattare la loro dignità dalla narrazione pubblica e dalla retorica agita in questi anni per sminuire il valore di un settore strategico e fondamentale.
Insieme abbiamo lottato, scioperato (spesso avendo contro soggetti che tuttavia riconoscono ai dipendenti pubblici un ruolo cruciale per il rilancio del paese, a partire dalle sfide del PNRR), abbiamo creduto nel riscatto e nella difesa del valore del settore pubblico. Ora spetta a tutti lo sforzo corale di applicare presto e bene questo Ccnl, sapendo che dobbiamo già essere pronti a presentare le piattaforme per i contratti del triennio 22/24. L'innovazione è un processo inarrestabile e le persone che lavorano vanno accompagnate attraverso la contrattazione affinché i progressi tecnologici e le grandi trasformazioni siano fonte di miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi.

Premessa

di **Florindo Oliverio**

Segretario nazionale Funzione Pubblica CGIL

Dopo quasi dieci anni di blocco dei contratti e della contrattazione per effetto della *legge Brunetta*, la contrattazione torna a vivere nei comparti pubblici e, tra questi, nel nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale delle Funzioni Centrali.

Il lungo periodo di messa in parentesi della contrattazione collettiva ha privato una intera generazione di quadri e dirigenti sindacali dello strumento di lavoro più naturale. Una privazione pesante per un delegato, un funzionario, un dirigente della CGIL e in particolare della Funzione Pubblica della CGIL.

Con la ripresa di un sistema di relazioni sindacali degno di questo nome, resa possibile dall'accordo del 30 novembre 2016, una nuova generazione di quadri e delegati sindacali si affaccia ora sulla scena della contrattazione. Una generazione che spesso non ha più punti di riferimento nell'esperienza di negoziazione precedente e che ha un grande bisogno di ri-formarsi competenze negoziali.

La contrattazione nei comparti di contrattazione pubblici rappresenta un *unicum* nel panorama negoziale del nostro paese. Il necessario equilibrio tra la rivendicazione sindacale e la capacità di assicurare servizi di qualità ai cittadini che si avvantaggiano del lavoro pubblico è la costante fondamentale del lavoro sindacale per la categoria confederale della Funzione Pubblica.

Il volume che qui presentiamo è una raccolta di norme contrattuali e legislative, non esaustivo evidentemente, che mettiamo a disposizione del quadro attivo della nostra organizzazione.

Uno strumento di lavoro da utilizzare nell'azione quotidiana per avere a portata di mano i principali documenti della nuova stagione di contrattazione inaugurata dal CCNL2016/2018 ed ora aggiornata con il CCNL 2019/2021.

Finalmente, infatti, dal 9 maggio 2022 il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto delle Funzioni Centrali è entrato in vigore!

Un tempo lunghissimo, ben oltre i quarantacinque giorni previsti dalla norma, è intercorso dal giorno della firma dell'ipotesi di accordo, il 5 gennaio 2022, a quando Organizzazioni Sindacali e ARAN (l'Agenzia di Rappresentanza Negoziale delle amministrazioni pubbliche) hanno potuto firmare per la stipula definitiva.

Quattro mesi hanno richiesto i controlli di Ragioneria Generale dello Stato e Corte dei Conti per le rispettive *"bollinature"* a riprova dell'alto tasso di innovazione che il CCNL 2019/2021 introduce ma anche di un'azione degli organi di controllo talvolta al limite del giudizio esorbitante sul negoziato, che è sempre l'insieme di punti di mediazione e il risultato dell'incontro tra esigenze di rappresentanza di istanze spesso molto diverse e distanti ma tutte con pari dignità e valore, sia quelle delle ammi-

nistrazioni sia quelle delle lavoratrici e dei lavoratori che compongono un comparto così variegato e multiforme eppure fortemente strategico per l'intero paese.

Le relazioni sindacali

Trentuno sono gli articoli disapplicati del precedente CCNL 2016/2018. In particolare, quelli del *Sistema di relazioni sindacali*, che è stato aggiornato per renderlo maggiormente esigibile soprattutto negli istituti dell'*Informazione* (per renderla effettivamente sempre adeguata e preventiva rispetto agli atti di organizzazione che comportano mutamento delle condizioni di lavoro per il personale), del *Confronto* (alla luce dell'introduzione del lavoro a distanza e del nuovo sistema di classificazione), per l'effettiva attivazione degli *Organismi Paritetici per l'Innovazione* e il loro concreto funzionamento, per rafforzare l'istituto della *Contrattazione integrativa e decentrata* con nuove materie e una maggiore efficacia di quelle già esistenti. Si è poi inserita una norma di salvaguardia e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che dedicano il proprio tempo alla rappresentanza dei propri colleghi con l'istituzione dell'*elemento di garanzia* di cui *all'Articolo 11 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale)* finalizzato ad evitare discriminazioni anche economiche nei confronti di una attività costituzionalmente riconosciuta.

Ma la contrattazione integrativa esce rafforzata anche dagli articoli sul trattamento economico che ridefiniscono le modalità di costituzione e utilizzo dei *Fondi Risorse Decentrate*, prevedendo sia la possibilità di utilizzare risparmi dell'esercizio precedente, per esempio sul capitolo degli straordinari, sia con gli incrementi delle loro consistenze grazie a risorse fresche rese disponibili dal CCNL. Infatti:

- con decorrenza 1° gennaio 2021, nella misura dello 0,12 per cento del monte salari 2018 per i ministeri, dello 0,31 per cento per le agenzie fiscali, dello 0,81 per cento per gli enti pubblici non economici e dello 0,91 per cento per il CNEL;
- con decorrenza 1° gennaio 2022, fino a un massimo pari allo 0,22 per cento del monte salari 2018 per la generalità delle amministrazioni;
- con decorrenza 1° gennaio 2022, fino a un massimo pari allo 0,55 per cento del monte salari 2018 per la generalità delle amministrazioni, finalizzato alla applicazione della norma di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione.

Vi sono poi i due principali capitoli di innovazione: quello sull'ordinamento professionale e quello sul lavoro a distanza.

Il nuovo Ordinamento professionale

Relativamente all'*Ordinamento professionale* si modifica nella sostanza il sistema degli inquadramenti e delle progressioni economiche.

Il primo obiettivo era unificare il sistema di classificazione per l'insieme del comparto che attualmente presenta sei sistemi differenti.

Dal 1° novembre 2022 entrerà in vigore il nuovo sistema che prevede quattro aree giuridiche in sostituzione delle attuali aree e posizioni giuridiche (in alcuni casi, infatti, all'interno di una singola area sono attualmente presenti più posizioni di inquadramento giuridico sovraordinato, come ad esempio

nei ministeri, dove in seconda area sono posizioni giuridiche F1, F2, F3 e F4 e in terza area sono posizioni giuridiche F1, F2 e F3).
Così avremo l'*Area degli Operatori* per quanti entrano in una amministrazione con il titolo di studio della scuola dell'obbligo; l'*Area degli Assistenti* per quanti entrano con il titolo di studio della scuola secondaria di secondo grado (diploma); l'*Area dei Funzionari* il cui accesso dall'esterno prevede una laurea (triennale, magistrale, vecchio ordinamento); l'*Area delle Elevate Professionalità*, stabilita dalla legge n. 113/2021, riservata a chi ha il titolo della laurea magistrale con un'esperienza professionale già maturata ed eventualmente certificata dall'iscrizione ad albi e ordini professionali.
All'interno di ciascuna area l'inquadramento giuridico è unico per tutti gli addetti, con la conseguenza che lo stipendio tabellare di area è unificato nei valori definiti dalla *Tabella H* (per le prime tre aree) e *dall'Articolo 53* (per l'area delle elevate professionalità).
Spariscono le fasce economiche e le progressioni economiche sono sostituite dall'acquisizione di *Differenziali stipendiali* che hanno un valore unico di area pari 800 euro per gli Operatori, 1.250 euro per gli Assistenti e 2.250 euro per i Funzionari. Ciascun lavoratore, lungo la propria vita lavorativa può sommare fino a un massimo di cinque differenziali, se Assistenti o Funzionari, ovvero due nel caso degli Operatori.
Il meccanismo delle progressioni sarà tale da assicurare che tutte le lavoratrici e i lavoratori potranno effettivamente accedervi grazie a una rotazione naturale determinata sia dal limite dei tre anni di *"anzianità economica"* per poter accedere alle procedure sia dalla maggiorazione del 3 per cento del punteggio individuale per quanti hanno una *"anzianità economica"* di almeno sei anni. Così il CCNL garantisce maggiore trasparenza e la certezza del diritto alle progressioni che il modello precedente non sempre ha garantito.
Per l'Area delle Elevate Professionalità il trattamento economico è simile a quello della dirigenza con uno stipendio tabellare più un trattamento accessorio variabile comprensivo di indennità di posizione e indennità di risultato.
La *Tabella 2* allegata al CCNL 2019/2021 definisce la trasposizione automatica del personale già in servizio dal vecchio al nuovo sistema di classificazione. Per effetto di questa trasposizione e del superamento del meccanismo delle fasce economiche, il personale in servizio alla data dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sarà reinquadrato nell'area corrispondente al suo attuale inquadramento di area (dalla I area o categoria A all'*Area degli Operatori*, dalla II area o categoria B all'*Area degli Assistenti*; dalla III area o categoria C all'*Area dei Funzionari*), mantenendo le differenze retributive in eccedenza sul nuovo tabellare di area a titolo di *Differenziale stipendiale individuale*.
È utile ricordare che le differenze retributive in eccedenza che si trasformano in *Differenziale stipendiale individuale* (a tutti gli effetti, anche previdenziali, questa voce retributiva fa parte dello stipendio fondamentale) sono anche quelle derivanti dalle indennità di amministrazione, laddove queste hanno valori differenti tra l'attuale fascia economica iniziale e quella già posseduta.
È prevista poi una *Norma di prima applicazione* per il riconoscimento di un inquadramento giuridico superiore a quelle lavoratrici e a quei lavoratori che al momento dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento (1° novembre 2022) hanno determinati requisiti indicati nella *Tabella 3*. Una procedura in

deroga alle normali procedure assunzionali, sia perché possibili anche senza il possesso del titolo di studio normalmente richiesto per l'accesso dall'esterno sia per il numero di dipendenti che potrà beneficiarne non tanto e non solo in base ai fabbisogni di organico già definiti dall'amministrazione ma in ragione delle ulteriori risorse economiche messe a disposizione dal CCNL fino allo 0,55 per cento del monte salari 2018 per ogni singola amministrazione. I requisiti per poter partecipare alle procedure sono tali da permettere lo svuotamento delle attuali prime aree ancora esistenti sia passaggi dalle vecchie seconde aree alla nuova area dei funzionari. Tale procedura sarà possibile, infine, fino a tutto il 2024 e in ogni caso non è alternativa alle normali procedure di progressioni verticali ordinarie legate al possesso del titolo di studio richiesto dall'esterno e fino a un massimo di copertura del 50 per cento dei posti disponibili per nuove assunzioni.
Infine, è stato rivisto il *Sistema degli incarichi*.
Intanto, prevedendo all'*Articolo 54* la possibilità anche per gli *Assistenti* di avere riconosciuta una indennità per compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di *specifiche responsabilità*. Poi, con l'*Articolo 15*, si conferma la possibilità delle *Posizioni organizzative e funzionali* per gli appartenenti all'*Area dei Funzionari*. Mentre per chi entra a far parte dell'*Area delle Elevate Professionalità* è fatto obbligo di assolvere ad un incarico, di tipo gestionale – organizzativo o anche professionale, come stabilito dall'*Articolo 16*.

Il lavoro a distanza

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Funzioni Centrali rappresenta il primo caso di disciplina contrattuale di comparto in materia di lavoro a distanza.
Sulla scorta dell'esperienza fatta nel corso dell'emergenza sanitaria da Covid 19, infatti, è stato reso possibile normare la particolare modalità di erogazione di prestazione lavorativa fuori dalla abituale sede di servizio.
Il contratto individua due modalità possibili: il lavoro agile, senza vincolo di tempo e senza vincolo di luogo; il lavoro da remoto, con vincolo orario ma senza vincolo di luogo.
Il lavoro agile, ferma restando la volontarietà di entrambe le parti (amministrazione e lavoratore) di utilizzare tale forma di prestazione, lascia alla responsabilità della lavoratrice e del lavoratore l'organizzazione del proprio lavoro secondo la necessaria autodeterminazione del dove e del quando lavorare, rispondendo unicamente del raggiungimento degli obiettivi di lavoro e/o di servizio assegnati con il contratto individuale. Per questo il CCNLsi limita solo a indicare una *fascia di contattabilità*, non superiore all'orario medio giornaliero di un lavoratore in presenza, entro cui la lavoratrice o il lavoratore può essere contattato (telefonicamente, con mail o con messaggistica sms o WhatsApp) da un collega o da un superiore ed obbligato a rispondere, e una *fascia di inoperabilità*, per il tempo residuo della giornata, in cui vedere riconosciuto il cosiddetto *diritto alla disconnessione*, che comprende il periodo notturno dalle 22 alle 6 e il cosiddetto riposo legale di 11 ore continuative.
Venendo meno, quindi, il controllo del tempo di lavoro da parte del datore di lavoro, alla lavoratrice e al lavoratore in modalità agile non sono riconosciuti gli istituti contrattuali comunque legati al controllo del tempo, dallo straordinario alle indennità per turni o reperibilità come anche il buono pasto, ma

la contrattazione integrativa deve individuare il trattamento economico accessorio ad esso dedicato nel rispetto del *principio di non discriminazione economica* stabilito dalla legge n. 81 del 2017.
La seconda tipologia di lavoro a distanza è il cosiddetto *lavoro da remoto*. Esso presuppone il rispetto dell'orario di lavoro ma non ha vincolo di luogo. Per questo alla lavoratrice e al lavoratore da remoto tutti gli istituti contrattuali riconosciuti ai lavoratori in presenza si applicano integralmente al verificarsi delle medesime condizioni (esempio: il buono pasto è riconosciuto se si lavora sei ore continuativamente e dopo una pausa di almeno mezz'ora si completa l'orario di lavoro giornaliero; oppure lo straordinario che può essere riconosciuto al superamento dell'orario di lavoro ordinario giornaliero o settimanale).
Il lavoro da remoto può essere svolto da casa propria (*telelavoro domiciliare*, che diventa così una evoluzione naturale del vecchio telelavoro normato dall'Accordo Collettivo Nazionale Quadro del 2000 e che non riconosceva però alcun istituto contrattuale normalmente riconosciuto agli altri lavoratori) oppure presso strutture appositamente attrezzate da soggetti pubblici o privati per più *smart workers* (*co-working*), o presso *centri satellite decentrati* (ad esempio, altri uffici della propria o di altre amministrazioni).
È infine opportuno evidenziare che nel lavoro a distanza ordinario (ripristinata la situazione di normalità dopo la legislazione di emergenza per la crisi pandemica da Covid 19) non esistono limitazioni imposte dall'esterno e ciascuna amministrazione stabilisce autonomamente, previo confronto con le organizzazioni sindacali, contingenti di personale e modalità organizzative del lavoro a distanza. I contingenti minimi o massimi di lavoratori in smart working come il concetto di prevalenza (su base settimanale o plurimensile), che abbiamo conosciuto nella pandemia, con il nuovo CCNL lasciano il posto alla capacità di introdurre modalità organizzative del lavoro innovative nell'ottica di realizzare al contempo una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale e un effettivo miglioramento dei servizi.
Finisce la funzione di *protezione individuale* dal rischio di contagio del lavoro a distanza per assumere definitivamente la funzione di una modalità organizzativa tra le altre già note del lavoro in presenza. Il lavoro a distanza coesiste con quello in presenza finora conosciuto come modalità normale di erogazione della prestazione lavorativa con il risultato che non esistono più lavoratori esclusivamente a distanza e lavoratori esclusivamente in presenza in ragione del fatto che ogni attività lavorativa può normalmente prevedere delle fasi di lavorazione in presenza alternate a fasi di lavorazione necessariamente in presenza. Nella determinazione di queste alternanze fondamentale diventa la capacità di rappresentanza delle organizzazioni sindacali e delle rappresentanze sindacali unitarie (le RSU) per rendere effettivamente esigibile questa decisiva innovazione contrattuale.

La parte normativa

Importanti innovazioni sono state introdotte nella stagione contrattuale 2016/2018 – 2019/2021.
Una maggiore *tutela delle lavoratrici e dei lavoratori con gravi patologie che richiedono terapie salvavita* con l'estensione del periodo di malattia non computabile nel periodo di comporto e senza riduzione del trattamento economico sia per i giorni di convalescenza successivi a quelli di effettuazione

delle terapie sia per altri periodi di convalescenza, non immediatamente collegati alla terapia ma comunque correlati alla complessiva situazione patologica.
Una maggiore fruibilità dei *congedi dei genitori* anche in misura frazionata ad ore.
Aumentate le *tutele per le donne vittime di violenza di genere* e soprattutto nei casi in cui la violenza veda proprio nel luogo di lavoro il contesto in cui è maturata.
Introdotta una *norma per il riconoscimento della identità alias* per lavoratrici e lavoratori che hanno avviato un percorso di affermazione di genere.

• • • • • •

Ora la parola passa alle donne e agli uomini del *Quadrato rosso* in ogni luogo di lavoro. Le elette e gli eletti delle RSU hanno il compito fondamentale di far vivere il CCNL attraverso la contrattazione integrativa e decentrata. Perché il contratto collettivo nazionale di lavoro non è mai statico ma rappresenta un formidabile strumento per generare cambiamento organizzativo, culturale, delle condizioni materiali e immateriali delle persone cui si rivolge.
La contrattazione integrativa e decentrata può rappresentare anche un formidabile strumento per una naturale evoluzione del contratto collettivo nazionale di lavoro. Perché non esiste il miglior contratto in assoluto. Il miglior contratto è quello che una volta applicato fa nascere già il bisogno di un suo aggiornamento.
L'auspicio è che la leva di nuovi eletti e di nuovi delegati della Funzione Pubblica CGIL sappia appropriarsi del nuovo Contratto e aggiornarlo con il lavoro quotidiano che sapremo fare, innanzitutto nella capacità di ascolto delle istanze di lavoratrici e lavoratori e poi nella realizzazione delle opportune soluzioni negoziali a ciascun livello di rappresentanza, da quello nazionale a quello del più piccolo posto di lavoro. La qualità di questo lavoro e la sua capacità creativa – che fa del lavoro sindacale una continua e inesauribile scoperta – orienterà il lavoro che ci attende adesso per l'avvio di una nuova e impegnativa stagione per i rinnovi contrattuali 2022/2024.
Un grande e caloroso abbraccio a tutte e tutti!

FP CGIL

PARTE PRIMA
I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

Funzioni Centrali

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019-2021

- firmato il 09/05/2022

FP CGIL

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2019 - 2021

Il giorno 09 maggio 2022 alle ore 11.00 ha avuto luogo, presso la sede dell'A.Ra.N., l'incontro tra l'A.Ra.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Funzioni Centrali.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali - triennio 2019/2021.

Per l'A.Ra.N. il Presidente Cons. Antonio Naddeo ***firmato***

Per le: Organizzazioni sindacali		Confederazioni	
CISL FP	***firmato***	CISL	***firmato***
FP CGIL	***firmato***	CGIL	***firmato***
UIL PA	***firmato***	UIL	***firmato***
CONFSAL UNSA	***firmato***	CONFSAL	***firmato***
FLP	***firmato***	CGS	***firmato***
USB PI	***firmato***	USB	***firmato***
CONFINTESA FP	***firmato***	CONFINTESA	***firmato***

VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it
C.F. 97104250580

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI CENTRALI

Periodo 2019-2021

TITOLO I | **DISPOSIZIONI GENERALI**

Capo I | **Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

Art. 1 | **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'Art. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 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, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL Ministeri del 24 aprile 2002.
3. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
4. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata, per Ministeri ed Enti Pubblici non economici, ai sensi del D. Lgs. 9 settembre 1997, n. 354 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL. Analoga disposizione è prevista per le Agenzie fiscali nel D.P.R. n. 752 del 1976, come modificato dal D.Lgs. n. 272/2001.
5. Con il termine "amministrazione/i" si intendono tutte le Amministrazioni, Ministeri, Enti pubblici non economici e Agenzie, ricomprese nel comparto Funzioni centrali di cui al comma 1.
6. Con il termine "agenzia/e", ove non specificato, si intendono l'Agenzia delle Entrate e l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, destinatarie dei precedenti CCNL del comparto Agenzie Fiscali.
7. Con 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 del CCNQ 3 agosto 2021.

10. I riferimenti ai CCNL degli enti o amministrazioni monocomparto, precedentemente destinatari di specifici contratti nazionali, ai sensi dell'Art. 70 del D.Lgs. n. 165/2001, vengono indicati mediante la denominazione dell'amministrazione o ente interessato.
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".

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

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.

TITOLO II | **RELAZIONI SINDACALI**

Art. 3 | **Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
   - si attua il 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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 4 | **Informazione**

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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 5 | **Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'Art. 7 (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'informa-

zione, 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);
l) 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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 6 | **Organismo paritetico per l'innovazione**

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'Art. 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 nazio-

nale o di sede unica. Le amministrazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del 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 del 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 del CCNL 12 febbraio 2018.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'Art. 6 del CCNL 12 febbraio 2018.

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

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata ai commi 3 o 4, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 5.
2. Nelle amministrazioni articolate al loro interno in una pluralità di uffici, laddove questi ultimi siano individuati come autonome sedi di elezione di RSU, la contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello nazionale ("contrattazione integrativa nazionale") ed a livello di sede di RSU ("contrattazione integrativa di sede territoriale"). Nelle altre amministrazioni, si svolge in un unico livello ("contrattazione integrativa di sede unica"). La contrattazione integrativa nazionale può prevedere sezioni specifiche dedicate a determinati ambiti o pluralità di sedi territoriali aventi caratteristiche simili.
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle

organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del 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 del 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.
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, del CCNL 12 febbraio 2018;
   i) l'elevazione dei limiti previsti dall'Art. 19, comma 4, del CCNL 12 febbraio 2018 in merito ai turni effettuabili;
   j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'Art. 20, comma 6 del 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, del 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 del 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, del 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 multiperiodale, ai sensi dell'Art. 22 del 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, del 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 del 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, del CCNL 12 febbraio 2018 (diritto allo studio);
t) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'Art. 19, comma 9, del 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, del 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 l'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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 8 | **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'Art. 7(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), commi 6 e 7. I criteri di ripar-

tizione 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'Aran ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

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

Art. 9 | **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'Art. 9 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 10 | **Diritto di assemblea**

1. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017.
2. I dipendenti del comparto Funzioni Centrali hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro- capite previsto dal CCNQ di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto su tale specifico aspetto nei CCNL dei precedenti comparti di riferimento.
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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 11 | **Trattamento economico del personale in distacco sindacale**

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.

TITOLO III | **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

Art. 12 | **Obiettivi e finalità**

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.

Art. 13 | **Classificazione**

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 similari 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.

Art. 14 | **Progressioni economiche all'interno delle aree**

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 (Contratta-

zione 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.

Art. 15 | **Posizioni organizzative e professionali**

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.

Art. 16 | **Incarichi al personale dell'Area EP**

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 amministra-

zioni 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.

Art. 17 | **Progressioni tra le aree**

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 fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Art. 18 | **Norme di prima applicazione**

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.

TITOLO IV | **RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 19 | **Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
   a) due mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area 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) del 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 del CCNL 12 febbraio 2018, fatto salvo quanto previsto all'Art. 60 (Clausole speciali per ENAC) e Art. 61 (Clausole speciali per AGID).

Art. 20 | **Fascicolo personale**

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
3. Il dipendente ha diritto a 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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 21 | **Transizione di genere**

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.

Art. 22 | **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore il personale, purché non in turno,

ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'Art. 86 del 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, del 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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 23 | **Ferie e recupero festività soppresse**

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa 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 del CCNL 12 febbraio 2018 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono fruite, 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 fruite 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 fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
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 fruite 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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 24 | **Permessi retribuiti**

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 imprevisti 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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 25 | **Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
   a) non riducono le ferie;
   b) non sono fruibili per meno di un'ora;
   c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
   d) non possono essere fruiti nella stessa giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. 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 ore;
   f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, 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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 26 | **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
   a) 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 comporto, sei ore di permesso fruite 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, an-

che 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. 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 e 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 e 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 CCNL.
16. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'Art. 35 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 27 | **Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'Art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di norma 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 (Congedi dei genitori) 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 del CCNL 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 del 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, comma 1 (Norme comuni sulle aspettative) del CCNL 12 febbraio 2018.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'Art. 36 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 28| **Congedi dei genitori**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della

maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

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 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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 29 | **Assenze per malattia**

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. 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 o 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni della propria famiglia 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, risolve 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 o 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, fermo restando quanto previsto dall'Art. 71 del D.L. n. 112/2008, 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, dall'11° giorno di malattia nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni, 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 e la retribuzione di posizione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;
    b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
    c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
    d) i periodi di assenza previsti dal comma 2, non sono retribuiti;
    e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'Art. 7, comma 6, lettera b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.
11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla ASL o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.
12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.
13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.
15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'am-

ministrazione.

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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 30 | **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, 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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 31 | **Destinatari e processi della formazione**

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di inno-

vazioni 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 dell'Amministrazione, nonché di Università ed altri soggetti, sia pubblici che privati.
7. Le amministrazioni possono assumere iniziative di collaborazione finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

8. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
9. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Al fine di favorire la partecipazione nelle amministrazioni con articolazione sul territorio è privilegiata l'organizzazione di attività a livello regionale o territoriale, ove non sia possibile realizzare attività di formazione a distanza.
10. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'Art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
11. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
12. Le amministrazioni e le organizzazioni sindacali di cui all'Art. 7, comma 3, possono costituire enti bilaterali per la formazione, in ogni caso nel rispetto delle disposizioni che obbligano ad avvalersi della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
13. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'Art. 6:
    a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
    b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
    c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
14. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. 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 stanziate 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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 32 | **Pianificazione strategica di conoscenze e saperi**

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 del 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.

Art. 33 | **Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore settimanali, 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 settimanale del corrispondente lavoratore a tempo pieno anche 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 anche 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 del 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 e famiglia 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 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 34 | **Copertura assicurativa**

1. Le amministrazioni stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio, è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.
2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.
5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.
6. Le amministrazioni, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e compatibilmente con i vincoli finanziari previsti da vigenti disposizioni di legge, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti appartenenti alle aree dei Funzionari o delle Elevate 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 del 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 del CCNL 12 febbraio 2018, fatto salvo quanto previsto all'Art. 60 (Clausole speciali per ENAC) e Art. 61 (Clausole speciali per AGID).

Art. 35 | **Norme speciali**

1. La disciplina di cui all'Art. 34 (Copertura assicurativa), nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e compatibilmente con i vincoli finanziari previsti da vigenti disposizioni di legge, si applica anche ai dipendenti che coprano posizioni di lavoro previamente individuate che richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, per le quali è richiesta l'iscrizione ad ordini o collegi professionali o il possesso di abilitazione professionale equipollente, indipendentemente dall'area di inquadramento.
2. Le amministrazioni nell'ambito dei piani di formazione del personale e delle risorse stanziate per tale finalità possono individuare per il personale di cui al comma 1 iniziative di formazione utili al conseguimento dei crediti formativi richiesti dagli ordini o collegi professionali.
3. Ai dipendenti di cui al presente articolo si applica, altresì, l'articolo 84 del CCNL 12 febbraio 2018.

TITOLO V | **LAVORO A DISTANZA**

Capo I | **Lavoro agile**

Art. 36 | **Definizione e principi generali**

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.

Art. 37 | **Accesso al lavoro agile**

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. g) avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Art. 38 | **Accordo individuale**

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;
   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.

Art. 39 | **Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione**

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 similari. 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, del 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 dicembre 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 fruite.
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.

Art. 40 | **Formazione**

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.

Capo II | **Altre forme di lavoro a distanza**

Art. 41 | **Lavoro da remoto**

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. g), 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 del 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).

TITOLO VI | **RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

Art. 42 | **Obblighi del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'Art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna amministrazione.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
   a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
   b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'Art. 24 della legge n. 241/1990;
   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, una 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.

4. Resta fermo, per il personale delle Agenzie fiscali, quanto previsto dal D.P.R. n.18/2002.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'Art. 60 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 43 | C**odice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
   a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
   b) rilevanza degli obblighi violati;
   c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
   d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
   e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
   f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più

azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
   a) inosservanza delle disposizioni di servizio, 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. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001;
   b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
   c) negligenza 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. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001;
   g) violazione dell'obbligo previsto dall'Art. 55- novies, del D.Lgs. n. 165/2001;
   h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
   a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
   b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
   c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio - anche svolto in modalità agile - 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. 55-quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'Art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'Art. 55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001.
6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo55 - sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001.
7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'Art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
   a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
   b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
   c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
   d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
   e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.
   f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
   g) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:
   a) le ipotesi considerate dall'Art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) da f bis) 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;
2. senza preavviso per:
   a) le ipotesi considerate nell'Art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001;
   b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'Art. 64 del CCNL 12 febbraio 2018, fatto salvo quanto previsto dall'Art. 65 del 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:
      - per i delitti indicati dall'Art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
      - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
      - per i delitti previsti dall'Art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;
      - per gravi delitti commessi in servizio;

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

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'Art. 42, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione secondo le previsioni dell'Art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001.
12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.
13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'Art. 62 del CCNL 12 febbraio 2018.

TITOLO VII | **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 44 | **Struttura della retribuzione del personale delle aree operatori, assistenti e funzionari**

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 del CCNL 12 febbraio 2018, fatto salvo quanto previsto all'Art. 60 (Clausole speciali per ENAC) e Art. 61 (Clausole speciali per AGID).

Art. 45 | **Struttura della retribuzione del personale dell'area EP**

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 del 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).

Art. 46 | **Retribuzione e sue definizioni**

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'amministrazione, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo giorno 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) del 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 del 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 del CCNL del 12/02/2018, devono ora intendersi riferiti al presente articolo.

Art. 47 | **Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dal 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) del 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.

Art. 48 | **Effetti dei nuovi stipendi**

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 sospensione dal servizio ai sensi dell'Art. 64 (sospensione cautelare in caso di procedimento penale), comma 7, del 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, tenendo conto delle decorrenze e degli 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 del CCNL Ministeri del 12/6/2003;
   b) l'Art. 21, comma 3 del CCNL Ministeri del 12/6/2003;
   c) l'Art. 79, comma 3 del CCNL Agenzie fiscali del 28/5/2004;
   d) l'Art. 81, comma 3 del CCNL Agenzie fiscali del 28/5/2004;
   e) l'Art. 22, comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici del 9/10/2003;
   f) l'Art. 23, comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici del 9/10/2003;
   g) l'Art. 35, comma 3 del CCNL CNEL del 18/7/2006;
   h) l'Art. 14, comma 3 del CCNL CNEL del 18/11/2008;
   i) l'Art. 30, comma 3 del CCNL ENAC del 19/2/2007;
   l) l'Art. 31, comma 3 del CCNL ENAC del 19/2/2007.

Art. 49 | **Fondo risorse decentrate: costituzione**

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, del 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. Poiché 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 del 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 del 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 stanziate, e per le Amministrazioni non statali, a valere su risorse appositamente stanziate 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).

Art. 50 | **Fondo risorse decentrate: utilizzo**

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 di 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 del CCNQ 3 agosto 2021) si tiene conto inoltre di quanto previsto dall'Art. 89, comma 2, lett. g) del 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) del CCNL del 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 tratta-

menti 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).

Art. 51 | **Adeguamenti alla disciplina delle indennità di amministrazione sulla base di disposizioni di legge**

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.

Art. 52 | **Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale**

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. 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.

Art. 53 | **Trattamento economico del personale della nuova Area EP**

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.

Art. 54 | **Indennità di specifiche responsabilità**

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).

Art. 55 | **Welfare integrativo**

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

lizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, tra cui l'Art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'Art. 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 del CCNL 12 febbraio 2018.

TITOLO VIII | **DISPOSIZIONI SPECIALI**

Art. 56 | **Clausole speciali per i Ministeri**

1. I Ministeri continuano a corrispondere:
   a) le indennità di amministrazione di cui all'Art. 31 del CCNL 14/9/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente, 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 del 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 del CCNL 12/6/2003;
   b) l'Art. 3, comma 2 del CCNL 21/2/2001 aggiunto dall'Art. 17, comma 12, del CCNL del 16/5/2001;
   c) l'Art. 18, comma 8, del CCNL 12/6/2003.
3. Continuano altresì a trovare applicazione le previsioni dell'Art. 17, comma 3 del CCNL del 16/5/1995.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'Art. 87 del CCNL12 febbraio 2018.

Art. 57 | **Clausole speciali per le Agenzie fiscali**

1. Le Agenzie continuano a corrispondere:
   a) le indennità di amministrazione di cui all'Art. 13 del CCNL 10/4/2008, nei valori e secondo la disciplina previgente, 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 del 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 del CCNL del 28 maggio 2004, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4 del CCNL 12 febbraio 2018;
   b) l'Art. 28, comma 2 del 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, del CCNL 28/5/2004.

3. Continuano altresì a trovare applicazione le previsioni dell'Art. 45, comma 4 del CCNL del 28 maggio 2004.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'Art. 88 del CCNL12 febbraio 2018.

Art. 58 | **Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici**

1. Gli enti pubblici non economici continuano a corrispondere:
   a) l'indennità di ente di cui all'Art. 35 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo le discipline previgenti, 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 del CCNL 14/2/2001, nei valori e secondo la disciplina previgente;
   c) l'indennità di guardiaparco di cui all'Art. 37 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente;
   d) l'indennità di cui all'Art. 25, comma 6 del CCNL 9/10/2003.
2. In materia di trattamento economico, gli enti pubblici non economici continuano inoltre ad applicare le ulteriori discipline di cui all'Art. 89, comma 2, lett. a), b), c), d), g), h) e i) del 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 del CCNL12 febbraio 2018.

Art. 59 | **Clausole speciali per CNEL**

1. Il CNEL continua a corrispondere l'indennità di amministrazione di cui all'Art. 67 del CCNL 14/02/2001, 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).
2. In materia di trattamento economico, il CNEL continua inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:
   a) Art. 71, comma 2, terzo alinea del CCNL del 14/2/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
   b) Art. 5, comma 2 del CCNL del 4/12/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'Art. 92 del CCNL12 febbraio 2018.

Art. 60 | **Clausole speciali per ENAC**

1. Al personale dell'ENAC il titolo III del presente contratto e le correlate norme del trattamento economico si applicano a decorrere dalla sottoscrizione di una specifica sequenza negoziale - da

attivarsi entro 3 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL - finalizzata a definirne talune specificità. Nelle more, continuano ad applicarsi:
   a) Art. 14 (Periodo di prova) del CCNL 12 febbraio 2018;
   b) Art. 33 (Copertura assicurativa) del CCNL 12 febbraio 2018;
   c) Art. 69 (Struttura della retribuzione) del CCNL 12 febbraio 2018;
   d) Art. 70 (Retribuzione e sue definizioni) del CCNL 12 febbraio 2018;
   e) Art. 76 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 12 febbraio 2018;
   f) Art. 77 (Utilizzo Fondo risorse decentrate) del CCNL 12 febbraio 2018;
   g) Art. 90 (Clausole speciali per ENAC) del CCNL 12 febbraio 2018.
2. A decorrere dal 1/1/2021 il Fondo risorse decentrate di cui all'Art. 76 (Fondo risorse decentrate: costituzione), comma 3 del CCNL 12 febbraio 2018 è incrementato di un importo pari allo 0,81% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale di ENAC destinatario del presente CCNL ad eccezione dei professionisti di cui al comma 3.
3. A decorrere dal 1/1/2021, il Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di seconda qualifica professionale di cui all'Art. 6 del CCNL 18/3/2010 è incrementato, di un importo pari allo 0,81% del monte salari dell'anno 2018, relativo ai predetti professionisti di ENAC.
4. All'ENAC si applica quanto previsto all'Art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione), comma 8.

Art. 61 | **Clausole speciali per AGID**

1. Al personale dell'AGID il titolo III del presente contratto e le correlate norme del trattamento economico si applicano a decorrere dalla sottoscrizione di una specifica sequenza negoziale - da attivarsi entro 3 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL - finalizzata a definirne talune specificità. Nelle more, continuano ad applicarsi:
   a) Art. 14 (Periodo di prova) del CCNL 12 febbraio 2018;
   b) Art. 33 (Copertura assicurativa) del CCNL 12 febbraio 2018;
   c) Art. 69 (Struttura della retribuzione) del CCNL 12 febbraio 2018;
   d) Art. 70 (Retribuzione e sue definizioni) del CCNL 12 febbraio 2018;
   e) Art. 76 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 12 febbraio 2018;
   f) Art. 77 (Utilizzo Fondo risorse decentrate) del CCNL 12 febbraio 2018;
   g) Art. 91 (Clausole speciali per AGID) del CCNL 12 febbraio 2018.
2. A decorrere dal 1/1/2021, il Fondo risorse decentrate di cui all'Art. 76 (Fondo risorse decentrate: costituzione), comma 3 del CCNL 12 febbraio 2018 è incrementato di un importo pari allo 0,98% del monte salari anno 2018, relativo al personale di AGID destinatario del presente CCNL.
3. All'AGID si applica quanto previsto all'Art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione), comma 8.

Art. 62 | **Disapplicazioni e conferme**

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.

ALLEGATI E TABELLE

Allegato **A**

AREA DEGLI OPERATORI:

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.

Specifiche professionali:

- conoscenze generali di base per svolgere compiti semplici
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi utilizzando metodi, strumenti, materiali e informazioni
- responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano

Requisiti di base per l'accesso:

assolvimento dell'obbligo scolastico.

AREA DEGLI ASSISTENTI:

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che 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. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Specifiche professionali:

- conoscenze teoriche esaurienti
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro
- responsabilità di risultato su ambiti circoscritti (fasi di processo o processi) ed eventualmente con responsabilità di supervisionare il lavoro di colleghi

Requisiti di base per l'accesso:

scuola secondaria di secondo grado.

AREA DEI FUNZIONARI:

Appartengono a quest'area i lavoratori 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.

Specifiche professionali:

- conoscenze specialistiche
- competenze necessarie ad affrontare problemi complessi, anche al fine di sviluppare conoscenze e procedure nuove
- capacità di lavoro in autonomia accompagnato da capacità gestionali, organizzative e professionali atte a consentire la gestione efficace dei processi affidati ed il conseguimento degli obiettivi assegnati,
- responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, con possibilità di autonoma assunzione di atti e decisioni, anche amministrative, in conformità agli ordinamenti di ciascuna amministrazione; le responsabilità possono estendersi anche alla conduzione di team di lavoro e di unità organizzative

Requisiti di base per l'accesso:

laurea (triennale o magistrale).

AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ:

Appartengono a quest'area i lavoratori 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.

Specifiche professionali:

- conoscenze altamente specialistiche
- competenze adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità,
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

Requisiti di base per l'accesso:

laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.

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

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					
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	✦	**AREA FUNZIONARI**
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				
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	✦	**AREA ASSISTENTI**
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		
PRIMA AREA - F2	PRIMA AREA - F2	AREA A - A2	AREA A - A2	✦	**AREA OPERATORI**
PRIMA AREA - F1	PRIMA AREA - F1	AREA A - A1	AREA A - A1		

Tabella 3 |
Tabella di corrispondenza di cui all'Art. 18

Progressione di area	Requisiti
Da Area degli **Operatori** ad Area degli **Assistenti**	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;
Da Area degli **Assistenti** ad Area dei **Funzionari**	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione;

Tabella A1 | **Ministeri**

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 (1)	Rideterminato dal 1.1.2021 (2)
Ispettore Generale r.e.	24,60	49,80	117,00
Direttore Divisione r.e.	22,90	46,30	109,00
III F 7	23,90	48,40	114,00
III F 6	22,50	45,60	106,00
III F 5	21,10	42,70	100,50
III F 4	19,80	40,10	95,00
III F 3	18,00	36,50	87,00
III F 2	17,10	34,60	85,80
III F 1	16,50	33,50	84,00
II F 6	17,10	34,60	85,70
II F 5	16,60	33,60	84,10
II F 4	16,00	32,40	77,00
II F 3	15,10	30,60	70,10
II F 2	14,20	28,70	66,50
II F 1	13,50	27,30	64,20
I F 3	13,70	27,80	66,00
I F 2	13,20	26,80	64,00
I F 1	12,80	25,90	63,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella A2 | **AGENZIE FISCALI**
Incrementi mensili della retribuzione tabellare
Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 (1)	Rideterminato dal 1.1.2021 (2)
Ispettore Generale r.e.	42,60	70,90	117,00
Direttore Divisione r.e.	39,60	65,90	109,00
III F 6	39,10	65,10	106,00
III F 5	36,50	60,80	100,50
III F 4	34,30	57,10	95,00
III F 3	31,20	52,00	87,00
III F 2	29,60	49,30	85,80
III F 1	28,60	47,60	84,00
II F 6	29,60	49,30	85,70
II F 5	28,70	47,80	84,10
II F 4	27,70	46,10	77,00
II F 3	26,10	43,50	70,10
II F 2	24,50	40,90	66,50
II F 1	23,40	38,90	64,20
I F 2	22,90	38,20	64,00
I F 1	22,10	36,90	63,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella A3 | **ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**
Incrementi mensili della retribuzione tabellare
Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 (1)	Rideterminato dal 1.1.2021 (2)
Ispettore Generale r.e.	42,80	72,40	117,00
Direttore Divisione r.e.	39,80	67,30	109,00
C	36,70	62,10	100,50
C4	34,50	58,30	95,00
C3	31,40	53,10	87,00
C2	29,80	50,40	85,80
C1	28,80	48,70	84,00
B3	27,80	47,10	77,00
B2	26,30	44,40	70,10
B1	24,70	41,80	66,50
A3	24,20	41,00	66,30
A2	23,40	39,70	64,20
A1	22,30	37,70	63,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella A4 | **CNEL**

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 (1)	Rideterminato dal 1.1.2021 (2)
C5	36,20	65,40	106,00
C4	34,40	62,00	100,50
C3	32,00	57,80	95,00
C2	29,20	52,60	87,00
C1	26,70	48,20	84,00
B4	26,70	48,20	84,10
B3	25,80	46,50	77,00
B2	24,40	44,00	70,10
B1	22,90	41,40	66,50
A3	22,90	41,30	64,20
A2	21,80	39,40	64,20
A1	20,70	37,30	63,00
A1	22,30	37,70	63,00

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella A5 | **ENAC, ANSFISA, ANSV** [1]

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 [2]	Rideterminato dal 1.1.2021 [3]
PII 4 super	46,60	80,10	151,80
PII 4	43,40	74,70	141,48
PII 3	38,70	66,50	126,04
PII 2	34,00	58,40	110,69
PII 1	29,80	51,20	96,99
C5	40,50	69,60	115,90
C4	37,50	64,50	107,20
C3	34,70	59,60	99,10
C2	31,70	54,50	90,70
C1	28,70	49,40	82,20
B4	29,90	51,30	85,40
B3	28,10	48,30	80,40
B2	26,50	45,50	75,80
B1	24,80	42,70	71,00
A4	25,60	44,00	73,20
A3	24,40	42,00	69,90
A2	23,20	40,00	66,50
A1	21,80	37,40	62,30

[1] Ente nazionale aviazione civile, Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali, Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo.

[2] Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

[3] Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella A6 | **AGID**

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Categoria	Profilo	Posizione economica	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 (1)	Rideterminato dal 1.1.2021 (2)
TERZA	Professional	F 9	68,10	112,40	194,46
		F 8	61,80	102,00	176,55
		F 7	52,50	86,70	150,09
		F 6	49,50	81,70	141,43
	Funzionari	F 7	51,80	85,60	114,00
		F 6	48,80	80,60	106,00
		F 5	45,70	75,50	100,50
		F 4	43,00	70,90	95,00
		F 3	39,10	64,60	87,00
		F 2	37,10	61,30	85,80
		F 1	35,80	59,20	84,00
SECONDA	Collaboratori	F 6	37,00	61,10	85,70
		F 5	36,00	59,40	84,10
		F 4	34,70	57,30	77,00
		F 3	32,70	54,00	70,10
		F 2	30,80	50,80	66,50
		F 1	29,30	48,30	64,20
PRIMA	Operatori	F 3	29,80	49,20	66,00
		F 2	28,70	47,40	64,00
		F 1	27,80	45,80	63,00

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

(3) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella B1 | **Ministeri**

Nuova retribuzione tabellare annua

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

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
Ispettore Generale r.e.	33.498,47	33.800,87	34.607,27
Direttore Divisione r.e.	31.136,76	31.417,56	32.169,96
III F 7	32.533,28	32.827,28	33.614,48
III F 6	30.639,00	30.916,20	31.641,00
III F 5	28.702,87	28.962,07	29.655,67
III F 4	26.956,44	27.200,04	27.858,84
III F 3	24.545,64	24.767,64	25.373,64
III F 2	23.279,81	23.489,81	24.104,21
III F 1	22.489,78	22.693,78	23.299,78
II F 6	23.220,13	23.430,13	24.043,33
II F 5	22.576,86	22.780,86	23.386,86
II F 4	21.786,96	21.983,76	22.518,96
II F 3	20.539,76	20.725,76	21.199,76
II F 2	19.302,55	19.476,55	19.930,15
II F 1	18.365,28	18.530,88	18.973,68
I F 3	18.688,33	18.857,53	19.315,93
I F 2	18.026,75	18.189,95	18.636,35
I F 1	17.417,05	17.574,25	18.019,45

Tabella B2 | **AGENZIE FISCALI**

Nuova retribuzione tabellare annua

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

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
Ispettore Generale r.e.	33.714,42	34.054,02	34.607,22
Direttore Divisione r.e.	31.337,22	31.652,82	32.170,02
III F 6	30.942,62	31.254,62	31.745,42
III F 5	28.887,70	29.179,30	29.655,70
III F 4	27.130,47	27.404,07	27.858,87
III F 3	24.704,06	24.953,66	25.373,66
III F 2	23.429,83	23.666,23	24.104,23
III F 1	22.634,88	22.862,88	23.299,68
II F 6	23.444,30	23.680,70	24.117,50
II F 5	22.722,72	22.951,92	23.387,52
II F 4	21.933,36	22.154,16	22.524,96
II F 3	20.677,77	20.886,57	21.205,77
II F 2	19.426,22	19.623,02	19.930,22
II F 1	18.484,03	18.670,03	18.973,63
I F 2	18.143,13	18.326,73	18.636,33
I F 1	17.528,63	17.706,23	18.019,43
I F 2	18.026,75	18.189,95	18.636,35
I F 1	17.417,05	17.574,25	18.019,45

Tabella B3 | **ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**
Nuova retribuzione tabellare annua
Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
Ispettore Generale r.e.	33.730,33	34.085,53	34.620,73
Direttore Divisione r.e.	31.358,43	31.688,43	32.188,83
C5	28.911,79	29.216,59	29.677,39
C4	27.154,56	27.440,16	27.880,56
C3	24.734,40	24.994,80	25.401,60
C2	23.454,88	23.702,08	24.126,88
C1	22.660,05	22.898,85	23.322,45
B3	21.940,17	22.171,77	22.530,57
B2	20.692,02	20.909,22	21.217,62
B1	19.449,54	19.654,74	19.951,14
A3	19.073,56	19.275,16	19.578,76
A2	18.477,43	18.673,03	18.967,03
A1	17.537,25	17.722,05	18.025,65

Tabella B4 | **CNEL**

Nuova retribuzione tabellare annua

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

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
C5	30.683,40	31.033,80	31.521,00
C4	29.084,91	29.416,11	29.878,11
C3	27.114,84	27.424,44	27.870,84
C2	24.703,67	24.984,47	25.397,27
C1	22.628,60	22.886,60	23.316,20
B4	22.629,80	22.887,80	23.318,60
B3	21.846,37	22.094,77	22.460,77
B2	20.660,40	20.895,60	21.208,80
B1	19.421,13	19.643,13	19.944,33
A3	19.393,53	19.614,33	19.889,13
A2	18.472,94	18.684,14	18.981,74
A1	17.518,97	17.718,17	18.026,57

Tabella B5 | **ENAC, ANSFISA, ANSV** [1]

Nuova retribuzione tabellare annua

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

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
PII 4 super	39.195,24	39.597,24	40.457,64
PII 4	36.529,37	36.904,97	37.706,33
PII 3	32.544,76	32.878,36	33.592,84
PII 2	28.580,93	28.873,73	29.501,21
PII 1	25.042,80	25.299,60	25.849,08
C5	34.067,51	34.416,71	34.972,31
C4	31.530,52	31.854,52	32.366,92
C3	29.153,60	29.452,40	29.926,40
C2	26.658,05	26.931,65	27.366,05
C1	24.156,75	24.405,15	24.798,75
B4	25.101,64	25.358,44	25.767,64
B3	23.650,78	23.893,18	24.278,38
B2	22.280,03	22.508,03	22.871,63
B1	20.870,64	21.085,44	21.425,04
A4	21.522,55	21.743,35	22.093,75
A3	20.545,10	20.756,30	21.091,10
A2	19.543,89	19.745,49	20.063,49
A1	18.313,23	18.500,43	18.799,23

[1] Ente nazionale aviazione civile, Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali, Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo.

Tabella B6 | **AGID**

Nuova retribuzione tabellare annua

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

Categoria	Profilo	Posizione economica	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
TERZA	Professional	F 9	43.158,55	43.690,15	44.674,87
		F 8	39.183,15	39.665,55	40.560,15
		F 7	33.309,56	33.719,96	34.480,64
		F 6	31.388,16	31.774,56	32.491,32
	Funzionari	F 7	32.868,08	33.273,68	33.614,48
		F 6	30.954,60	31.336,20	31.641,00
		F 5	28.998,07	29.355,67	29.655,67
		F 4	27.234,84	27.569,64	27.858,84
		F 3	24.798,84	25.104,84	25.373,64
		F 2	23.519,81	23.810,21	24.104,21
		F 1	22.721,38	23.002,18	23.299,78
SECONDA	Collaboratori	F 6	23.458,93	23.748,13	24.043,33
		F 5	22.809,66	23.090,46	23.386,86
		F 4	22.011,36	22.282,56	22.518,96
		F 3	20.750,96	21.006,56	21.199,76
		F 2	19.501,75	19.741,75	19.930,15
		F 1	18.554,88	18.782,88	18.973,68
PRIMA	Operatori	F 3	18.881,53	19.114,33	19.315,93
		F 2	18.212,75	18.437,15	18.636,35
		F 1	17.597,05	17.813,05	18.019,45

Tabella C1 | **Ministeri**

Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

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

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 (1)	Retribuzione tabellare dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione
Ispettore Generale r.e.	34.607,27	–	34.607,27
Direttore Divisione r.e.	32.169,96	–	32.169,96
III F 7	33.614,48	–	33.614,48
III F 6	31.641,00	–	31.641,00
III F 5	29.655,67	–	29.655,67
III F 4	27.858,84	–	27.858,84
III F 3	25.373,64	–	25.373,64
III F 2	24.104,21	–	24.104,21
III F 1	23.299,78	–	23.299,78
II F 6	24.043,33	–	24.043,33
II F 5	23.386,86	–	23.386,86
II F 4	22.518,96	274,08	22.793,04
II F 3	21.199,76	249,60	21.449,36
II F 2	19.930,15	236,88	20.167,03
II F 1	18.973,68	228,36	19.202,04
I F 3	19.315,93	234,72	19.550,65
I F 2	18.636,35	228,36	18.864,71
I F 1	18.019,45	224,16	18.243,61

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per le amministrazioni derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

Tabella C2 | **AGENZIE FISCALI**

Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

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

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 (1)	Retribuzione tabellare dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione
Ispettore Generale r.e.	34.607,22	–	34.607,22
Direttore Divisione r.e.	32.170,02	–	32.170,02
III F 6	31.745,42	–	31.745,42
III F 5	29.655,70	–	29.655,70
III F 4	27.858,87	–	27.858,87
III F 3	25.373,66	–	25.373,66
III F 2	24.104,23	–	24.104,23
III F 1	23.299,68	–	23.299,68
II F 6	24.117,50	–	24.117,50
II F 5	23.387,52	–	23.387,52
II F 4	22.524,96	274,08	22.799,04
II F 3	21.205,77	249,60	21.455,37
II F 2	19.930,22	236,88	20.167,10
II F 1	18.973,63	228,36	19.201,99
I F 2	18.636,33	228,36	18.864,69
I F 1	18.019,43	224,16	18.243,59

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per le amministrazioni derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

Tabella C3 | **ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**

Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

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

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 (1)	Retribuzione tabellare dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione
Ispettore Generale r.e.	34.620,73	–	34.620,73
Direttore Divisione r.e.	32.188,83	–	32.188,83
C5	29.677,39	–	29.677,39
C4	27.880,56	–	27.880,56
C3	25.401,60	–	25.401,60
C2	24.126,88	–	24.126,88
C1	23.322,45	–	23.322,45
B3	22.530,57	274,08	22.804,65
B2	21.217,62	249,60	21.467,22
B1	19.951,14	236,88	20.188,02
A3	19.578,76	228,36	19.807,12
A2	18.967,03	228,36	19.195,39
A1	18.025,65	224,16	18.249,81

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per le amministrazioni derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

Tabella C4 | **CNEL**

Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

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

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 (1)	Retribuzione tabellare dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione
C5	31.521,00	–	31.521,00
C4	29.878,11	–	29.878,11
C3	27.870,84	–	27.870,84
C2	25.397,27	–	25.397,27
C1	23.316,20	–	23.316,20
B4	23.318,60	–	23.318,60
B3	22.460,77	274,08	22.734,85
B2	21.208,80	249,60	21.458,40
B1	19.944,33	236,88	20.181,21
A3	19.889,13	228,36	20.117,49
A2	18.981,74	228,36	19.210,10
A1	18.026,57	224,16	18.250,73

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per le amministrazioni derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

Tabella C5 | **ENAC, ANSFISA, ANSV** [1]

Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

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

Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 [2]	Retribuzione tabellare dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione
PII 4 super	40.457,64	–	40.457,64
PII 4	37.706,33	–	37.706,33
PII 3	33.592,84	–	33.592,84
PII 2	29.501,21	–	29.501,21
PII 1	25.849,08	–	25.849,08
C5	34.972,31	–	34.972,31
C4	32.366,92	–	32.366,92
C3	29.926,40	–	29.926,40
C2	27.366,05	–	27.366,05
C1	24.798,75	–	24.798,75
B4	25.767,64	274,08	26.041,72
B3	24.278,38	249,60	24.527,98
B2	22.871,63	236,88	23.108,51
B1	21.425,04	228,36	21.653,40
A4	22.093,75	234,72	22.328,47
A3	21.091,10	234,72	21.325,82
A2	20.063,49	228,36	20.291,85
A1	18.799,23	224,16	19.023,39

[1] Ente nazionale aviazione civile, Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali, Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo.

[2] I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per le amministrazioni derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

Tabella C6 | **AGID**

Conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

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

Categoria	Profilo	Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 (1)	Retribuzione tabellare dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione
TERZA	Professional	F 9	44.674,87	–	44.674,87
		F 8	40.560,15	–	40.560,15
		F 7	34.480,64	–	34.480,64
		F 6	32.491,32	–	32.491,32
	Funzionari	F 7	33.614,48	–	33.614,48
		F 6	31.641,00	–	31.641,00
		F 5	29.655,67	–	29.655,67
		F 4	27.858,84	–	27.858,84
		F 3	25.373,64	–	25.373,64
		F 2	24.104,21	–	24.104,21
		F 1	23.299,78	–	23.299,78
SECONDA	Collaboratori	F 6	24.043,33	–	24.043,33
		F 5	23.386,86	–	23.386,86
		F 4	22.518,96	274,08	22.793,04
		F 3	21.199,76	249,60	21.449,36
		F 2	19.930,15	236,88	20.167,03
		F 1	18.973,68	228,36	19.202,04
PRIMA	Operatori	F 3	19.315,93	234,72	19.550,65
		F 2	18.636,35	228,36	18.864,71
		F 1	18.019,45	224,16	18.243,61

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per le amministrazioni derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

Tabella D |
Incrementi Fondo risorse decentrate
Valori annui lordi

Tipologie di amministrazioni	Incremento % su m.s. dal 1.1.2021
Ministeri	0,12%
Agenzie Fiscali	0,31%
Enti pubblici non economici	0,81%
CNEL	0,91%

Tabella E |

Amministrazioni dei Ministeri destinatarie di disposizioni di legge che incrementano l'indennità di amministrazione

Incrementi mensili della indennità di amministrazione

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Posizione economica	Ministero Difesa (1)	Ministero Interno (2)	Ministero Infrastrutture e Trasporti (3)	
	dal 1.1.2021	dal 1.1.2021	dal 1.1.2021	dal 1.1.2022
III F 7	90,21	39,46	23,09	69,26
III F 6	90,21	39,46	23,09	69,26
III F 5	90,21	39,46	23,09	69,26
III F 4	90,21	39,46	23,09	69,26
III F 3	90,21	39,46	23,09	69,26
III F 2	90,21	39,46	23,09	69,26
III F 1	90,21	39,46	23,09	69,26
II F 6	72,19	30,71	15,48	46,45
II F 5	72,19	30,71	15,48	46,45
II F 4	72,19	30,71	15,48	46,45
II F 3	72,19	30,71	15,48	46,45
II F 2	72,19	30,71	15,48	46,45
II F 1	72,19	30,71	15,48	46,45
I F 3	53,68	19,09	11,02	33,05
I F 2	53,68	19,09	11,02	33,05
I F 1	53,68	19,09	11,02	33,05

(1) Incremento disposto da Art. 2259-ter del D.Lgs. n. 66/2010.

(2) Incremento disposto da Art. 21-bis del D.L. n. 162/2019.

(3) Incrementi disposti da Art. 5 del D.L. n. 121/2021. Gli incrementi decorrenti dal 1.1.2022 assorbono e ricomprendono quelli decorrenti dal 1.1.2021.

Tabella F |
Ulteriori incrementi mensili della retribuzione tabellare
Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area				**Incrementi** [1]
Ministeri	*Agenzie Fiscali*	*EPNE*	*CNEL*	*€ mese per 13 mesi*
Area III	Area III	Area C	Area C	16,85
Area II	Area II	Area B	Area B	12,50
Area I	Area I	Area A	Area A	12,27

[1] Decorrenti dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

Tabella G |

Indicazioni per la rideterminazione dei valori dell'indennità di amministrazione e dell'indennità di ente

Ministeri

1	**Valori di partenza**		*€ mese lordi*	Valori di partenza delle indennità di amministrazioni, vigenti presso le diverse amministrazioni, in corrispondenza di ciascuna Area e fascia retributiva
2	**Sottrarre all'importo della riga 1:**		*€ mese lordi*	Differenziale, ove presente, tra il valore delle indennità di amministrazione in corrispondenza di ciascuna Area e fascia retributiva e il valore delle indennità di amministrazione in corrispondenza della fascia retributiva iniziale della medesima Area
3	**Sottrarre all'importo della riga 1 [(1)]:**	*Valore da sottrarre per le indennità della Prima Area*	*€ mese lordi*	26,59
		Valore da sottrarre per le indennità della Seconda Area	*€ mese lordi*	27,08
		Valore da sottrarre per le indennità della Terza Area	*€ mese lordi*	36,52
4	**Valori di arrivo (4)=(1)-(2)-(3)**		*€ mese lordi*	Valori di arrivo delle indennità di amministrazione, vigenti presso le diverse amministrazioni, in corrispondenza di ciascuna nuova Area di Operatore, Assistente e Funzionario[(2)]

[(1)] Ai sensi dell'Art. 34, comma 6 del CCNL 16/5/1995 l'indennità di amministrazione per il personale del ***Dipartimento Amministrazione Penitenziaria*** e per il personale del ***Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità*** del Ministero della Giustizia, destinatario della suddetta disposizione contrattuale, continua ad essere corrisposta per tredici mensilità. Conseguentemente, i valori della riga 3 da sottrarre ai valori della riga 1 sono: per la Prima Area, € 24,54; per la Seconda Area, € 25,00; per la Terza Area, € 33,71.

[(2)] Il valore di arrivo è unico per tutti gli appartenenti alla medesima Area della medesima amministrazione.

…continua tabella G

Agenzie fiscali

AREE	FASCE RETRIBUTIVE	(1) INDENNITÀ mensile valori di partenza		(2) Differenziale rispetto fascia iniziale di area		(3) Valori da sottrarre		NUOVE AREE	(4)=(1)-(2)-(3) INDENNITÀ mensile valori di arrivo	
		DOGANE-MONOPOLI	ENTRATE	DOGANE-MONOPOLI	ENTRATE	DOGANE-MONOPOLI	ENTRATE		DOGANE-MONOPOLI	ENTRATE
TERZA	F6	985,06	662,43	271,16	157,30	36,52	36,52	FUNZIONARI	677,38	468,61
	F5	982,80	660,31	268,90	155,18	36,52	36,52			
	F4	956,15	633,64	242,25	128,51	36,52	36,52			
	F3	826,83	573,81	112,93	68,68	36,52	36,52			
	F2	738,39	529,48	24,49	24,35	36,52	36,52			
	F1	713,90	505,13	0,00	0,00	36,52	36,52			
SECONDA	F6	642,38	466,06	137,71	121,03	27,08	27,08	ASSISTENTI	477,59	317,95
	F5	639,91	463,73	135,24	118,70	27,08	27,08			
	F4	637,63	461,29	132,96	116,26	27,08	27,08			
	F3	620,03	443,73	115,36	98,70	27,08	27,08			
	F2	552,86	383,91	48,19	38,88	27,08	27,08			
	F1	504,67	345,03	0,00	0,00	27,08	27,08			
PRIMA	F2	463,69	318,80	15,35	15,15	26,59	26,59	OPERATORI	421,75	277,06
	F1	448,34	303,65	0,00	0,00	26,59	26,59			

Enti pubblici non economici

AREE	POSIZIONI ECONOMICHE	(1) INDENNITÀ mensile valori di partenza	(2) Valori da sottrarre	NUOVE AREE	(3)=(1)-(2) INDENNITÀ mensile valori di arrivo
C	C5	182,58	36,52	FUNZIONARI	146,06
	C4				
	C3				
	C2				
	C1				
B	B3	154,14	27,08	ASSISTENTI	127,06
	B2				
	B1				
A	A3	114,18	26,59	OPERATORI	87,59
	A2				
	A1				

…continua tabella G

CNEL

AREE	POSIZIONI ECONOMICHE	(1) INDENNITÀ mensile valori di partenza	(2) Differenziale rispetto fascia iniziale di area	(3) Valori da sottrarre	NUOVE AREE	(4)=(1)-(2)-(3) INDENNITÀ mensile valori di arrivo
C	C5	734,31	78,61	36,52	FUNZIONARI	619,18
	C4	733,08	77,38	36,52		
	C3	731,12	75,42	36,52		
	C2	682,08	26,38	36,52		
	C1	655,70	0,00	36,52		
B	B4	565,83	25,35	27,08	ASSISTENTI	513,40
	B3	565,12	24,64	27,08		
	B2	564,19	23,71	27,08		
	B1	540,48	0,00	27,08		
A	A3	476,48	3,40	26,59	OPERATORI	446,49
	A2	475,87	2,79	26,59		
	A1	473,08	0,00	26,59		

Tabella H |

Stipendi tabellari delle nuove Aree

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

Area	Nuova retribuzione tabellare[1]
Area dei FUNZIONARI	23.501,93
Area de gli ASSISTENTI	19.351,97
Area degli OPERATORI	18.390,84

[1] Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

Tabella I |

Incremento mensile indennità bilinguismo

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Attestato conoscenza della seconda lingua	Incremento dal 31/12/21 a valere dal 1/1/2022
A - laurea	18,11
B - diploma	15,11
C - media	12,11
D - elementare	10,88

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 fruite 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'Aran e dalle confederazioni sindacali rappre-

sentative 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 del 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'Aran definiscano una tabella ricognitiva che tenga conto sia degli incrementi definiti nel suddetto DPCM sia delle variazioni previste dal presente contratto.

Dichiarazione congiunta Aran Commissariato di Governo per la Provincia di Bolzano

L'Aran ed il Commissario di Governo per la provincia di Bolzano dichiarano che, ai sensi dell'Art. 48 bis del D.P.R. n. 752 del 26 luglio 1976 e successive modificazioni ed integrazioni, il Commissario stesso, per il tramite di un suo delegato, ha partecipato alle trattative relative alla definizione dell'indennità di bilinguismo di cui al presente CCNL, di cui si auspica, in futuro, una progressiva armonizzazione. Pertanto, tale tematica non potrà essere suscettibile di ulteriori integrazioni con i successivi accordi cui rinvia l'Art. 1, comma 4, del presente contratto. Restano, invece, demandati alla contrattazione di raccordo gli altri aspetti che possono incidere sulle disposizioni contenute nel citato D.P.R. n. 752 del 26 luglio 1976.

per il Commissario di Governo
Dott.ssa Anna Rosa Defant
firmato

per l'Aran Provincia di Bolzano
Cons. Antonio Naddeo
firmato

Funzioni Centrali

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2016-2018

- firmato il 12/02/2018

versione con NOTE a cura di FP CGIL

FP CGIL

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2016 – 2018

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

l'A.Ra.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni)

nella persona del Presidente: dottor Sergio Gasparrini .....

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Centrali:

Organizzazioni Sindacali:

CISL FP .....

FP CGIL .....

UIL PA .....

FED. CONFSAL UNSA .....

FED. NAZ.LE INTESA FP .....

USB PI .....NON FIRMA.....

FLP .....NON FIRMA.....

Confederazioni Sindacali:

CISL .....

CGIL .....

UIL .....

CONFSAL .....

CISAL .....

USB .....NON FIRMA.....

CGS .....NON FIRMA.....

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

VIA DEL CORSO 476,
00186 ROMA
TEL. [indicare n. telefono]
C.F. 97104250580

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

VERBALE

Il giorno **21 settembre 2018** alle ore 11.00, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'A.Ra.N. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni)
nella persona del Presidente: dottor Sergio Gasparrini .....

e le seguenti:

Organizzazione Sindacale	Confederazione Sindacale
FLP.....	CGS .....

Al termine della riunione la parte sindacale sottoscrive l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2016 - 2018 firmato, in data 12 febbraio 2018, dall'A.Ra.N. e dalle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FED. CONFSAL UNSA, FED.NAZ.LE INTESA FP,CISL,CGIL,UIL,CONFSAL,CISAL.

VIA DEL CORSO 476,
00186 ROMA
TEL. [indicare n. telefono]
C.F. 97104250580

aran
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

VERBALE

Il giorno 4 maggio 2020 alle ore 16:00, a seguito di richiesta formulata all'A.Ra.N. per le vie brevi, l'Organizzazione sindacale USB PI e la Confederazione USB, con la firma del presente documento sottoscrivono integralmente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2016 – 2018 - nel testo pubblicato sul Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n 29 dell'8 giugno 2018 - già firmato in data 12 febbraio 2018, dall'A.Ra.N. e dalle seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FED. CONFSAL UNSA FED.NAZ.LE INTESA FP, CISL, CGIL, UIL, CONFSAL, CISAL nonché, in data 21 settembre 2018, da FLP e CGS.

Organizzazione sindacale

USP PI

Confederazione

USB

Il presente Verbale è, inoltre, sottoscritto dall'A.Ra.N., nella persona del Presidente

Cons. Antonio Naddeo

VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
TEL. +39.06.32483260
FAX +39.06.32483252
PEC. protocollo@pec.aranagenzia.it
C.F. 97104250580

ff

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI CENTRALI

Periodo 2016-2018

TITOLO I | **DISPOSIZIONI GENERALI**

Capo I | **Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

Art. 1 | **Campo di applicazione**

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'Art. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.
Il presente contratto si applica, altresì, alle seguenti categorie di personale:

- al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto - ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967 n. 18 e ai sensi della L. 22 dicembre 1990 n. 401 - con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai CCNL Ministeri del 22 ottobre 1997, del 12 aprile 2001 e del 12 giugno 2003;
- agli ufficiali giudiziari di cui all'Art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL Ministeri del 24 aprile 2002.

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.
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.
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.
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.
Con il termine "ente/i pubblico/i non economico/i" si intendono le amministrazioni e gli enti destinatari dei precedenti CCNL del comparto Enti pubblici non economici.
Con il termine "Ministero/i" si intendono amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL del comparto dei ministeri.
I riferimenti ai CCNL degli enti o amministrazioni monocomparto, precedentemente destinatari di specifici contratti nazionali, ai sensi dell'Art. 70 del D.Lgs. n. 165/2001, vengono indicati mediante la denominazione dell'amministrazione o ente interessato.
Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001".

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

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
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.
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.
Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'Art. 47-bis comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165/2001.
Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'Art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'Art. 64 del medesimo decreto legislativo.

TITOLO II | **RELAZIONI SINDACALI**

NOTA

Un nuovo sistema di relazioni sindacali è definito con il CCNL delle Funzioni Centrali per restituire la contrattazione alle rappresentanze dei lavoratori, sia a livello nazionale sia in ogni singolo posto di lavoro, per ridare ruolo a organizzazioni sindacali e RSU che potranno intervenire con i diversi strumenti di partecipazione in ogni processo decisionale che produce effetti sull'organizzazione e sul rapporto di lavoro in ciascuna amministrazione, per ristabilire il corretto equilibrio tra la rappresentanza datoriale e quella dei lavoratori.
In particolare:

- Con l'Art. 3, comma 6, si istituisce 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'istituzione di questo osservatorio assume un valore fondamentale per arginare il pronunciamento unilaterale, finora utilizzato a dismisura, da parte dell'Aran su diversi contenziosi aperti a seguito di trattative che non producevano accordi tra le parti. Si è ristabilito così un ruolo paritario e importante delle rappresentanze sindacali, in particolare sulla possibilità, data per legge alle amministrazioni, di adottare atti unilaterali. Con il CCNL abbiamo limitato tale possibilità e, comunque, con l'Osservatorio sarà possibile ora valutare la fondatezza del ricorso a provvedimenti unilaterali che dovranno essere sempre giustificati dall'effettiva necessità di preservare l'amministrazione da *"un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa"*;
- Con l'Art. 4 cambia l'istituto dell'informazione che passa da adempimento burocratico formale, preventivo o successivo, a *"presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali"*. Essa dovrà essere data con tempi e modalità tali da mettere in condizione le rappresentanze dei lavoratori di poter intervenire su tutte le materie oggetto sia del confronto sia della contrattazione integrativa;
- Si semplificano gli istituti della partecipazione. Con l'Art. 5 si istituisce il Confronto quale relazione che sostituisce e recupera tutte le materie (cosiddette *"riserva di legge"*) prima oggetto di consultazione, concertazione ed esame congiunto. Non è impedita al confronto la possibilità di definire intese tra le parti, ove ve ne siano le condizioni;
- Con la Contrattazione integrativa di cui all'Art. 7 sarà sempre possibile definire accordi di maggior favore per i lavoratori, rispetto a quanto stabilito dal CCNL, su tutte le materie che impattano direttamente con il rapporto

di lavoro;
- Con l'istituzione dell'*Organismo paritetico per l'innovazione*, di cui all'Art. 6 si dà la possibilità alle organizzazioni sindacali di poter intervenire con proprie proposte su tutto ciò che riguarda modifiche all'organizzazione del lavoro.

Capo I | **Sistema delle relazioni sindacali**

Art. 3 | **Obiettivi e strumenti**
(articolo disapplicato dall'articolo 3 del CCNL 2019/2021)

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.
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.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni, ai diversi livelli previsti dall'Art. 7, si articolano nei seguenti modelli relazionali:
- partecipazione;
- contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.

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.

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

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

Art. 4 | **Informazione**

(articolo disapplicato dall'articolo 4 del CCNL 2019/2021)

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

Art. 5 | **Confronto**

(articolo disapplicato dall'articolo 5 del CCNL 2019/2021)

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'Art. 7, comma 3, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
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.
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 integra-

tiva: soggetti, livelli e materie):
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- l'individuazione dei profili professionali;
- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'Art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001.

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

Art. 6 | **Organismo paritetico per l'innovazione**

(articolo disapplicato dall'articolo 6 del CCNL 2019/2021)

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'Art. 7, comma 3 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.
L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
L'organismo paritetico per l'innovazione:
- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7, comma 3, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- 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;
- 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;
- può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'Art.79 del presente contratto;

- effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai comitati unici di garanzia, in collaborazione con questi ultimi.

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

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

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

(articolo disapplicato dall'articolo 7 del CCNL 2019/2021)

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

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.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale sono i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale o di sede unica sono:

- la RSU;
- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla

contrattazione collettiva;
- i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno previste dall'Art. 19, comma 5;
- l'elevazione dei limiti previsti dall'Art. 19, comma 4, in merito ai turni effettuabili;
- l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'Art. 20, comma 6;
- le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- l'elevazione dei limiti previsti dall'Art. 20, comma 5 per i turni di reperibilità;
- l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'Art. 57, comma 7;
- il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'Art. 27, comma 2;
- 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;
- l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'Art. 22;
- 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;
- l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'Art. 54, comma 1;
- per le amministrazioni articolate territorialmente, i criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'Art. 46, comma 1 (diritto allo studio);
- integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'Art. 19, comma 9, in materia di turni di lavoro;
- elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'Art. 25, comma 3;
- riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

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

Art. 8 | **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

(articolo disapplicato dall'articolo 8 del CCNL 2019/2021)

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'Art. 7, commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'Art. 7, comma 6, possono essere negoziati con cadenza annuale.

L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'Art. 7, comma 5 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'Art. 7, per l'avvio del negoziato, entro

trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'Art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'Art. 7, comma 6, lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), v).
Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'Art. 7, comma 6, lettere a), b), c), d), e) f), g) h), j) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'Art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'Art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'Art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
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.
Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'Aran ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 9 | **Clausole di raffreddamento**

(articolo disapplicato dall'articolo 9 del CCNL 2019/2021)

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

Capo II | **Diritti sindacali**

Art. 10 | **Diritto di assemblea**

(articolo disapplicato dall'articolo 10 del CCNL 2019/2021)

Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017.
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.

Art. 11 | **Contributi sindacali**

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.
La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
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.
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.
Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla riservatezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III | **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

NOTA

È esigenza condivisa quella di apportare modifiche all'ordinamento professionale dei lavoratori del nuovo comparto delle Funzioni Centrali.

È una necessità per armonizzare in un unico nuovo comparto i sistemi di classificazione prima esistenti nei tre vecchi comparti dei ministeri, delle agenzie fiscali e degli enti pubblici non economici, che pur basati su tre aree di inquadramento giuridico avevano al proprio interno differenti posizioni di sviluppo economico (16 nei ministeri, 14 nelle agenzie, 11 negli enti pubblici).

Definire un nuovo sistema di classificazione è un obiettivo da perseguire avendo cura di dare risposte a tutte le lavoratrici e i lavoratori del nuovo comparto unico delle funzioni centrali. Per questo, con l'Art. 12 del CCNL, si è istituita una *Commissione paritetica* che, sulla base di una attenta analisi dell'esistente, formuli una proposta organica di nuovo sistema di classificazione, entro il mese di maggio 2018, in modo da permettere alle organizzazioni sindacali e all'Aran di definire un Contratto Collettivo Nazionale integrativo del CCNL 2016 – 2018 delle Funzioni Centrali che definisca compiutamente sia il modello ordinamentale e i meccanismi di valorizzazione e riconoscimento delle professionalità sia le norme di prima applicazione finalizzate alla corretta gestione del passaggio dal vecchio al nuovo sistema del personale già in servizio.

Grazie all'intervento della FP CGIL i compiti assegnati alla Commissione paritetica, con il comma 3 del medesimo Art. 12, sono chiari e opportunamente esplicitati per dare finalmente risposte alle giuste istanze dei lavoratori:

- Superamento di quei profili professionali giudicati ormai anacronistici, per effetto delle modifiche organizzative già intervenute o che dovranno intervenire, e definizione di nuovi profili (qui confermiamo il nostro vecchio obiettivo di superare la prima area di inquadramento giuridico);
- Definire nuovi e ulteriori percorsi di carriera per il personale cosiddetto *"apicale"* delle vecchie aree giuridiche;
- Rivedere i criteri di progressione economica all'interno delle aree, sia in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite sia in ragione dell'esperienza professionale maturata.

Capo I | **Sistema di classificazione professionale**

Art. 12 | **Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale**

Le parti, nel concordare sull'opportunità di dover proseguire il processo di innovazione dei sistemi di classificazione professionale delle amministrazioni confluite nel nuovo comparto delle Funzioni Centrali, affermano il loro impegno ad individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni e quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

Le parti, avendo ritenuto necessario non pregiudicare la sollecita definizione del presente CCNL, tenuto conto del lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva nazionale, convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria, che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sugli attuali sistemi di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una loro evoluzione e convergenza in linea con le finalità indicate al comma 1, nella prospettiva di pervenire a modelli maggiormente idonei a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

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

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

posizioni di lavoro;

- analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- analisi e valorizzazione delle specificità professionali.

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

TITOLO IV | RAPPORTO DI LAVORO

NOTA
Il nuovo CCNL riafferma il contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno quale ordinaria forma del rapporto di lavoro. Dopo anni di precariato e con gli interventi legislativi che hanno introdotto tante forme di lavoro, questa affermazione è tutt'altro che banale o superflua.
Si sono introdotte due nuove norme sul periodo di prova. La prima, al comma 2 dell'Art. 14, per permetterne l'esonero, a domanda, di chi è assunto provenendo già da altra amministrazione pubblica con inquadramento equivalente. L'altro esonero è previsto per chi, già dipendente, partecipa a procedure selettive e ottiene l'inquadramento all'area giuridica superiore.

Capo I | **Costituzione del rapporto di lavoro**

Art. 13 | **Contratto individuale di lavoro**

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.
Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
- tipologia del rapporto di lavoro;
- data di inizio del rapporto di lavoro;
- area o categoria e profilo professionale di inquadramento;
- livello retributivo iniziale;
- durata del periodo di prova;
- sede di lavoro;
- termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

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.
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.
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 pre-

scritta 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.
Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'Art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'Art. 57, comma 6 (Rapporto di lavoro a tempo parziale).
Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'amministrazione comunica di non dare luogo alla stipulazione del contratto.

Art. 14 | **Periodo di prova**

(articolo disapplicato dall'articolo 19 del CCNL 2019/2021, a far data dall'1 novembre 2022, ai sensi dell'articolo 18, comma 1 – Norma di prima applicazione – del CCNL 2019/2021)

Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

- due mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area Prima prevista dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, del CNEL; nell'Area A del precedente CCNL Enti Pubblici non economici; nella categoria Prima del CCNL AGID; nella categoria A-operatore dell'ENAC;
- quattro mesi per il personale inquadrato nelle restanti aree previste dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, del CNEL, degli Enti Pubblici non economici; nelle restanti categorie di AGID; nelle categorie B-collaboratore e C- funzionario dell'ENAC;
- sei mesi per il personale dell'area operativa dell'ENAC.

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.
Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
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).

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.
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.
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.
In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
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.
La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.

Art. 15 | **Ricostituzione del rapporto di lavoro**

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.
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.
Il dipendente può richiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro, senza i limiti temporali, di cui al comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione europea, secondo la normativa europea.
Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente all'area/categoria, al profilo ed alla posizione economica, rivestiti al momento della interruzione del rapporto di lavoro.
La ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'amministrazione.

Art. 16 | **Fascicolo personale**
(articolo disapplicato dall'articolo 20 del CCNL 2019/2021)

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.
Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
Il dipendente ha diritto a prendere visione degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

NOTA
Si conferma l'orario contrattuale settimanale di 36 ore e le diverse articolazioni già previste, su cinque e su sei giorni a settimana. Si confermano le norme generali in materia di turni, reperibilità, riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori turnisti, pause. Si stabilisce il diritto all'effettuazione del riposo compensativo per i lavoratori non in turno chiamati a prestare la propria attività in giorno festivo infrasettimanale. Si fissa il tetto di 200 ore l'anno per le prestazioni di lavoro straordinario.

Capo II | **Istituti dell'orario di lavoro**

Art. 17 | **Orario di lavoro**

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

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:

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

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.

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

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.

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

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.

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

Art. 18 | **Riduzione dell'orario di lavoro**

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.

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

organizzativi che portino all'autofinanziamento.

Art. 19 | **Turnazioni**

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

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.
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).

L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
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.
Le indennità, di cui ai commi 5 e 7, sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'Art. 77.
Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'Art. 26, comma 4, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'Art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 20 | **Reperibilità**

All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.
La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
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.
In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.
Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese.
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.
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.
Le indennità di cui ai commi 6 e 7, sono corrisposte a carico delle risorse di cui all'Art. 77 del presente contratto.
Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Art. 21 | **Particolari attività prestate da dipendenti non in turno**

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).
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.
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.
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.
I compensi di cui ai commi precedenti sono cumulabili con altri eventuali trattamenti accessori collegati alla prestazione, da riproporzionare in relazione alle ore di effettiva prestazione lavorativa.

Art. 22 | **Orario multiperiodale**

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

Art. 23 | **Pausa**

(articolo disapplicato dall'articolo 22 del CCNL 2019/2021)

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 del presente contratto.
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. 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.
La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge, quali ad esempio le operazioni di sdoganamento e le udienze giudiziarie.

Art. 24 | **Rilevazione dell'orario e ritardi**

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

Art. 25 | **Lavoro straordinario e riposi compensativi**

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

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;

- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

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.

NOTA
Il lavoratore può utilizzare la flessibilità sia in entrata sia in uscita dell'orario di lavoro. Lo stabilisce adesso già il CCNL e non più solo a seguito di esame congiunto come previsto nei CCNL precedenti. Allo stesso modo la *Banca delle ore* è a tutti gli effetti istituita con il nuovo CCNL per tutte le amministrazioni del nuovo comparto delle Funzioni Centrali. Sia la flessibilità sia la Banca delle ore, per la concreta applicazione operativa (criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità, quantità di ore di straordinario da poter accumulare in Banca ore) sono materia di contrattazione integrativa.

Capo III | **Conciliazione vita-lavoro**

Art. 26 | **Orario di lavoro flessibile**

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.
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.
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.
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.

Art. 27 | **Banca delle ore**

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.
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.
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.
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.

NOTA
Con il nuovo CCNL si introduce la possibilità, per le lavoratrici e i lavoratori con figli minori che necessitino di cure costanti, di accedere a ferie aggiuntive a quelle maturate (*"Ferie e riposi solidali"*). Tale possibilità è regolamentata in ogni amministrazione garantendo l'anonimato del richiedente e previa disponibilità volontaria della lavoratrice o del lavoratore che cede parte delle proprie ferie nel limite massimo di otto giorni l'anno.

Capo IV | **Ferie e festività**

Art. 28 | **Ferie e recupero festività soppresse**
(articolo disapplicato dall'articolo 23 del CCNL 2019/2021)

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale perio-

do al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'Art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'Art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
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.
Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.
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.
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.
Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 31 e 33 conserva il diritto alle ferie.
Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non possono essere fruite ad ore.
L'amministrazione pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.
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.
Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
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.
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.

In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
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.
Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'Art. 37, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15.

Art. 29 | **Festività**

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

Art. 30 | **Ferie e riposi solidali**

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

- le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'Art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003 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;
- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'Art. 28.

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

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

NOTA

Il nuovo CCNL rende maggiormente fruibili permessi già esistenti come nel caso dei *permessi per lutto* (tre giorni per evento fino a sette giorni dal decesso del familiare), *per matrimonio o unione civile* (quindici giorni fino a quarantacinque giorni dalla data dell'evento).
I *permessi per motivi personali e familiari*, pari a diciotto ore l'anno, possono essere utilizzati anche a copertura dell'intera giornata lavorativa e, in questo caso, sono convenzionalmente considerati pari a sei ore (esempio: lavoratore che utilizza il permesso per l'intera giornata in cui lavora sette ore e dodici minuti, ovvero anche nove ore – con rientro pomeridiano pari a ulteriori tre ore oltre le sei antimeridiane –, gli sono ridotte sei ore dal monte ore annuo di diciotto).
Sono istituite ulteriori diciotto ore di *permesso retribuito per l'espletamento di visite mediche, terapie ed esami diagnostici*. Tale permesso giustifica l'assenza sia per l'effettuazione della prestazione sanitaria sia per i tempi di percorrenza da e per l'ufficio. L'effetto migliorativo rispetto ai precedenti CCNL consiste nel fatto che in tali casi i permessi (prima erano utilizzabili quelli per motivi personali e familiari) non sono più soggetti alla discrezionalità del dirigente e tantomeno alle decurtazioni del trattamento economico (come nel caso in cui veniva utilizzato un permesso per malattia). Esaurite le diciotto ore

del nuovo istituto il lavoratore può utilizzare altri tipi di permesso retribuito previsto dal CCNL (compresi i vecchi permessi per motivi personali) e, in ogni caso, non è impedito l'utilizzo di altre forme di assenza, secondo le forme e le modalità già previste per la certificazione, sia dalla norma contrattuale sia da quelle legislative (Art. 55 septies, comma 5-ter, D.Lgs. 165/01).
La previsione legislativa di rendere programmabile su base mensile l'utilizzo dei *permessi di cui all'Art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992* diventa con il CCNL norma programmatoria non perentoria stabilendo che la comunicazione può avvenire "di norma" mensilmente ma anche nelle 24 ore o, comunque, prima dell'inizio della giornata lavorativa. Allo stesso modo per quanto riguarda la comunicazione con tre giorni di anticipo per l'utilizzo dei *permessi per donazione di sangue o midollo osseo*.
Sono istituiti i *congedi per le donne vittime di violenza di genere*. Migliorando la previsione legislativa. Infatti, i congedi retribuiti sono pari a novanta giorni lavorativi (anziché i tre mesi di calendario previsti dalla legge) cui si può aggiungere un ulteriore periodo di un mese di aspettativa non retribuita. Inoltre, a domanda, alla lavoratrice è data la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Come è data la possibilità di richiedere il cambio di sede.
Il nuovo CCNL migliora il trattamento economico già previsto in caso di *malattia* superiore a quindici giorni, comprendendo in esso anche ogni trattamento accessorio con l'esclusione dello straordinario e delle indennità legate a particolari condizioni di lavoro. In particolare si evidenzia che lo stesso trattamento accessorio correlato alla performance può essere riconosciuto nelle forme e nei modi previsti dalla contrattazione integrativa.
Maggiori tutele sono previste per le lavoratrici e i lavoratori con *gravi patologie* che necessitano di terapie salvavita. In particolare si estende il diritto al riconoscimento dell'intero trattamento economico, oltre ai giorni in cui si effettua la terapia, anche nei giorni immediatamente collegati ad essa. L'intero trattamento economico è poi riconosciuto anche per ulteriori quattro mesi l'anno per le assenze per malattia non collegate all'effettuazione della terapia salvavita ma che comunque possono essere correlate alla stessa secondo certificazioni rilasciate dalla struttura sanitaria ove normalmente si effettuano le terapie ovvero dal medico.
Si introduce la possibilità di fruire ad ore e non solo a giorni dei *congedi dei genitori*.
Si estende il diritto a usufruire di permessi per il *diritto allo studio* (le 150 ore) sia ai lavoratori con contratti a tempo determinato sia ai lavoratori che hanno l'obbligo di partecipare a corsi organizzati da ordini e collegi per mantene-

re l'iscrizione agli albi professionali (crediti formativi obbligatori: ad esempio per avvocati, ingegneri, architetti, geometri, medici, infermieri, giornalisti).

Capo V | **Permessi, assenze e congedi**

Art. 31 | **Permessi retribuiti**

(articolo disapplicato dall'articolo 24 del CCNL 2019/2021)

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

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'Art. 1, comma 36 e 50 della legge 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

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

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

Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

(articolo disapplicato dall'articolo 25 del CCNL 2019/2021)

Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

I permessi orari retribuiti del comma 1:

- non riducono le ferie;
- non sono fruibili per frazione di ora;
- sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- 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 convenzionalmen-

te pari a sei ore;
- sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

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

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.
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.
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.
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).
Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Art. 34 | **Permessi orari a recupero**

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.
Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile.
Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

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

(articolo disapplicato dall'articolo 26 del CCNL 2019/2021)

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

- sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
- non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
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.
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.
In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
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.

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.
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.
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:

- 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;
- 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.

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

Art. 36 | **Congedi per le donne vittime di violenza**

(articolo disapplicato dall'articolo 27 del CCNL 2019/2021)

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.
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.
Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'Art. 44 del presente contratto.
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.
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 dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'Art. 58 del presente contratto. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.
I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'Art. 40 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'Art. 43, comma 1 (Norme comuni sulle aspettative).

Art. 37 | **Assenze per malattia**

(articolo disapplicato dall'articolo 29 del CCNL 2019/2021)

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.
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.
Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
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.
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.
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.
Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.
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.
Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:

- 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;

- 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- i periodi di assenza previsti dal comma 2, non sono retribuiti;
- 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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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

(articolo disapplicato dall'articolo 30 del CCNL 2019/2021)

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle

citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.
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.
Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.
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.
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.
La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

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

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.
In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'Art. 37, comma 10 lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto.
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.
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.
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.

Art. 40 | **Aspettativa per motivi familiari e personali**

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richie-

sta 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.
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.
Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
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.
La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

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

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

Art. 42 | **Altre aspettative previste da disposizioni di legge**

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.
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 .
Ai sensi dell'Art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamene e può

essere cumulata con l'aspettativa di cui all'Art. 40 del presente contratto, se utilizzata allo stesso titolo.

Art. 43 | **Norme comuni sulle aspettative**

Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla D.Lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.
Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'amministrazione invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.
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.

Art. 44 | **Congedi dei genitori**
(articolo disapplicato dall'articolo 28 del CCNL 2019/2021)

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.
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, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'Art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
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.
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.
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 del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
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.
In attuazione delle previsioni dell'Art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, inserito dall'Art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32.

Art. 45 | **Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche**

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:

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

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

Art. 46 | **Diritto allo studio**

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.
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.
I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'Art. 10 della legge n. 300 del 1970.
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.
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.
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:

- 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;
- 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);
- 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.

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

Art. 47 | **Congedi per la formazione**

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

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.
Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina del comma 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.
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 comporto, 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.
Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6, può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 48 | **Servizio militare**

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.
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.
Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 49 | **Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di

cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Capo VI | **Mobilità**

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

In relazione a quanto previsto dall'Art. 33, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della amministrazione di appartenenza, quest'ultima comunica anche a tutte le amministrazioni in ambito nazionale, in aggiunta a quelle regionali già previste dal citato comma 5, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area o categoria e profilo professionale, richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.
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.
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.
Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- dipendenti portatori di handicap;
- dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico o i dipendenti con figli di età inferiore a tre anni che hanno diritto al congedo parentale;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili ai sensi dell'Art. 1, comma 36 e 50 della legge 76 del 2016;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

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

- da parte delle amministrazioni riceventi, d'intesa con queste ultime, al fine di favorire l'integrazione dei dipendenti trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al sistema di classificazione professionale presso le stesse vigente;
- successivamente al collocamento in disponibilità ai sensi dell'Art. 33, comma 7, al fine di favorire la ricollocazione dei dipendenti, anche in attuazione dell'Art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 51 | **Assegnazione temporanea presso altra amministrazione**

Il dipendente può essere assegnato temporaneamente ad altra amministrazione, anche di diverso comparto, che ne faccia richiesta, per utilizzarne le prestazioni.
Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 sono disposte con il consenso dell'interessato.
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.
L'assegnazione temporanea cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi, rinnovabili.
Il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, ai sensi dell'Art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001.
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.
L'assegnazione temporanea può essere disposta oltre la durata indicata nel comma 4, fatti salvi i limiti temporali di legge, nei seguenti casi:

- qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso l'amministrazione ricevente;
- assegnazione presso gli uffici di diretta collaborazione degli organi di indirizzo politico di cui all'Art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001;
- assegnazione presso amministrazioni pubbliche di nuova istituzione sino alla definizione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.

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.
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.
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.
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").

NOTA
Il nuovo CCNL delle Funzioni Centrali stabilisce che le amministrazioni sono tenute a organizzare formazione continua per tutto il personale in servizio. Così come è fatto obbligo assicurare la formazione a tutti i lavoratori neoassunti. Si istituisce il *libretto formativo* del dipendente.

Capo VII | **Formazione del personale**

Art. 52 | **Principi generali e finalità della formazione**

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.
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.
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.
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.
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 effi-

cienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Art. 53 | **Destinatari e processi della formazione**

(articolo disapplicato dall'articolo 31 del CCNL 2019/2021)

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. 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.

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).

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

- 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;
- 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.

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.

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.
Le amministrazioni possono assumere iniziative di collaborazione finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
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.
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.
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.
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.
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.
Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'Art. 6:

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

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 materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

TITOLO V | **TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

NOTA

Oltre il contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno sono possibili solo due tipologie contrattuali: il *contratto di tipo subordinato a tempo determinato* e il *contratto di somministrazione a tempo determinato*. Con il nuovo CCNL si fissa il limite massimo all'attivazione di questi due tipi di contratto nella percentuale complessiva pari al 20 per cento dei lavoratori a tempo indeterminato.

Ai lavoratori con contratto a tempo determinato vengono finalmente estesi tutti i diritti dei lavoratori a tempo indeterminato.

I contratti a tempo determinato non possono superare i trentasei mesi eventualmente prorogabili di ulteriori dodici previa confronto con le organizzazioni sindacali e per casi particolari.

In ogni caso, ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dopo uno o più contratti a tempo determinato viene riconosciuta l'anzianità di servizio anche di tutti i periodi di detti contratti.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, ai lavoratori che hanno già effettuato almeno trentasei mesi a tempo determinato non si riducono i giorni di ferie come per gli altri lavoratori assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione.

Ai lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato può ora essere riconosciuto anche il trattamento accessorio nelle modalità previste dalla contrattazione integrativa e con risorse che l'amministrazione dovrà rendere disponibili in aggiunta alla normale consistenza dei fondi risorse decentrate.

Per i lavoratori con *contratto a part time* viene riconosciuto il trattamento economico accessorio legato al raggiungimento di obiettivi (performance) non necessariamente in ragione della riduzione del proprio orario di lavoro ma sulla base delle decisioni della contrattazione integrativa.

Ai lavoratori a part time vengono riconosciute quote di maggiorazione della paga oraria nella misura del 15 e del 25 per cento se effettuano prestazioni di lavoro supplementare e ferma restando la possibilità di far confluire le ore relative nella Banca delle ore

Capo I | **Lavoro a tempo determinato**

Art. 54 | **Contratto di lavoro a tempo determinato**

Le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'Art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
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.
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.
Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
- particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
- introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

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.
Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

- 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;
- 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

articolo16, 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.

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.

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.

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

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.

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:

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

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.

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

Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'Art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015.

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

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:

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

Capo II | **Somministrazione di lavoro a tempo determinato**

Art. 56 | **Contratto di somministrazione**

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 tem-

poranee 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.
I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'Art. 54, comma 3, del presente contratto.
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.

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

Capo III | **Lavoro a tempo parziale**

Art. 57 | **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

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

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

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.

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.

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:
- si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
- 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;
- in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

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.

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.

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.

Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 7, viene data la precedenza ai seguenti casi:
- dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
- dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

- 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;
- genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

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

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

La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- 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);
- 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);
- misto ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

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

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

(articolo disapplicato dall'articolo 33 del CCNL 2019/2021)

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

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.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs. n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale, i riposi giornalieri per maternità ed i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

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.

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.

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

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

TITOLO VI | **RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

NOTA
Relativamente a obblighi del dipendente, codice e sanzioni disciplinari, definiti per legge, il CCNL ha solo recepito la cosiddetta *"determinazione concordata della sanzione"*, all'Art. 66, prevedendone tempi e procedure applicative.

Art. 60 | **Obblighi del dipendente**
(articolo disapplicato dall'articolo 42 del 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, anteponendo 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.
Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.
In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- 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;
- 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;
- non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- 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;
- 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;
- durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

- 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;
- vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- 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;
- 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;
- comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- 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;
- comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Resta fermo, per il personale delle Agenzie fiscali, quanto previsto dal D.P.R. 18 del 16 gennaio 2002.

Art. 61 | **Sanzioni disciplinari**

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:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto (censura);
- multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'Art. 55-bis, comma 7;
- 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;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'Art. 55-sexies, comma 3.

Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'Art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001.
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.
Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.
I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
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.

Art. 62 | **Codice disciplinare**

(articolo disapplicato dall'articolo 43 del 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:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- 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;
- concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

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.
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:

- inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'Art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001;
- condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- 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;
- 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;
- 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;
- insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'Art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001;
- violazione dell'obbligo previsto dall'Art. 55- novies, del D.Lgs. n. 165/2001;
- 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.

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:

- recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
- particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- 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;
- ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'Art. 1 della legge n. 300/1970;
- ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'Art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'Art. 55-quater, comma

1, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- 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.

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.
La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo55 - sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001.
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.
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:
- recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- 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;
- atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- 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.
- fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
- con preavviso per:
  - 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;
  - recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.
  - 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;
  - 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;
  - condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinen-

te in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
- 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;
- 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:
  - le ipotesi considerate nell'Art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001;
  - commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'Art. 64, fatto salvo quanto previsto dall'Art. 65;
  - 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;
  - 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;
  - condanna, anche non passata in giudicato:
  - per i delitti indicati dall'Art. 7, comma 1, e 8 , comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
  - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
  - per i delitti previsti dall'Art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97;
  - per gravi delitti commessi in servizio;
  - 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.

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.

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

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

Art. 63 | **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

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

Art. 64 | **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale**

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.
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.
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;
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.
Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'Art. 65 del presente contratto.
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 derivarle 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).
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.
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.
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. Resta fermo quanto previsto dall'Art. 55 quater comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 65 | **Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'Art. 55-ter e quater del D.Lgs. n. 165/2001.
Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'Art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'Art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'Art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre

violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'Art. 55-ter, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001.
Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'Art. 62, comma 9, n. 2 , e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'Art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.
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.
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 leviolazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Art. 66 | **Determinazione concordata della sanzione**

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

55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001.
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.
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.
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.
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.
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.
In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

TITOLO VII | **ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 67 | **Termini di preavviso**

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:

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

In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
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.
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.
L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.
Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
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.
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.

Art. 68 | **Cause di cessazione del rapporto di lavoro**

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:

- 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;
- per dimissioni del dipendente;
- per decesso del dipendente;
- per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso.

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

TITOLO VIII | **TRATTAMENTO ECONOMICO**

NOTA

Il CCNL delle Funzioni Centrali realizza gli obiettivi indicati dall'accordo tra governo e CGIL CISL UIL del 30 novembre 2016 con aumenti contrattuali in linea con quelli riconosciuti nei rinnovi contrattuali del privato e, comunque, non inferiori a 85 euro medi mensili a regime a decorrere dal 2018.

Tale impegno, contemperato anche dalla necessità di salvaguardare le retribuzioni più basse che avrebbero potuto subire, per effetto degli incrementi contrattuali, il danno della riduzione del bonus fiscale già riconosciuto in precedenza, ha portato ad un aumento delle retribuzioni tabellari di tutti i lavoratori nella misura pari al 3,48 per cento dall'1 marzo 2018.

Per gli inquadramenti economici più bassi, dalla posizione F1 della Prima Area (o Area A) fino alla posizione F4 della Seconda Area (o Area B), all'incremento tabellare si somma un *"elemento perequativo"* utile al raggiungimento della soglia degli 85 euro circa. Detto elemento perequativo dovrà trovare il suo consolidamento nella retribuzione con il prossimo CCNL 2019/2021, le cui trattative potranno cominciare già dall'1 ottobre 2018.

Una importante novità del CCNL 2016/2018, rispetto ai precedenti, è rappresentata dal non assorbimento dell'indennità di vacanza contrattuale nei nuovi incrementi stipendiali. Infatti, la IVC viene consolidata nei tabellari di tutti i lavoratori e, dall'1 aprile 2018, diventa a tutti gli effetti incremento delle retribuzioni tabellari. Per questo si registra un incremento a regime delle retribuzioni complessive di fatto pari ad almeno 97 euro per tutte le lavoratrici e i lavoratori del nuovo comparto delle Funzioni Centrali.

In più vengono semplificati i fondi della contrattazione integrativa con la costituzione del *"Fondo risorse decentrate"*. Detto fondo consolida le risorse già disponibili nell'anno 2017 con la possibilità di incrementarsi con ulteriori risorse derivanti sia da quantità economiche prima utilizzate per la remunerazione del personale cessato, sia da disposizioni legislative, sia da risparmi di gestione dovuti a processi di riorganizzazione del lavoro e dei servizi come da rapporti con l'esterno (sponsorizzazioni).

Il CCNL delle Funzioni Centrali cancella definitivamente l'era Brunetta.

Il Fondo risorse decentrate, infatti, premia sia la performance collettiva sia quella individuale e, soprattutto, la contrattazione integrativa non è chiamata ad escludere nessuno dalla corresponsione del salario accessorio (sono saltate le famigerate fasce 25 – 50 – 25). Così come la previsione legislativa di riconoscimento di *"premi di eccellenza"* nell'ambito dei premi individuali

e per una quantità ridotta di lavoratori è ora subordinata alle decisioni della contrattazione integrativa che ha il solo vincolo di stabilire una maggiorazione, di almeno il 30 per cento, dei premi individuali medi per una quantità di personale che vorrà definire.

Art. 69 | **Struttura della retribuzione**

(articolo disapplicato dall'articolo 44 del CCNL 2019/2021, dall'1 novembre 2022, ai sensi dell'articolo 18, comma 1 – Norma di prima applicazione – del CCNL 2019/2021)

La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:

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

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

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

Art. 70 | **Retribuzione e sue definizioni**

(articolo disapplicato dall'articolo 46 del CCNL 2019/2021, dall'1 novembre 2022, ai sensi dell'articolo 18, comma 1 – Norma di prima applicazione – del CCNL 2019/2021)

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.

Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

- retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di tutte le posizioni economiche o fasce retributive previste all'interno di ciascuna area o categoria;
- 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 co-

munque denominati;
- 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.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto ai sensi dell'Art. 18 del presente contratto, il valore del divisore è fissato in 151.
La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 30.

Art. 71 | **Struttura della busta paga**

Al dipendente è consegnata una busta paga in cui sono distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome, l'area o categoria e la posizione economica di appartenenza, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla (stipendi, retribuzione individuale di anzianità, assegni personali, straordinario, indennità di turno, indennità varie, premi ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.
In conformità alle normative vigenti, il dipendente può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.
L'amministrazione adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del dipendente alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

Art. 72 | **Tredicesima mensilità**

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.
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.
Nel caso di progressioni economiche trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.
La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per i giorni prestati nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.
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.

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

Art. 73 | **Incrementi degli stipendi tabellari**

Gli stipendi tabellari, come previsti dai precedenti CCNL del biennio economico 2008-2009 dei comparti di provenienza, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle A, con le decorrenze ivi stabilite.
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.
A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare, come indicato nelle allegate Tabelle C.

Art. 74 | **Effetti dei nuovi stipendi**

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

Art. 75 | **Elemento perequativo**

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.
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.
Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

Art. 76 | **Costituzione Fondo risorse decentrate**

I fondi delle amministrazioni e degli enti del comparto destinati alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori assumono la denominazione di "Fondo risorse decentrate".
A decorrere dall'anno 2018, nel Fondo risorse decentrate confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'Art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001.
L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

- degli importi e con le decorrenze di cui agli artt. 88, comma 4, 89, comma 5, 90, comma 5, 91, comma 4, 92, comma 3, distintamente indicati per le diverse amministrazioni destinatarie delle predette disposizioni;
- dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- dell'importo corrispondente alle indennità di amministrazione o di ente non più corrisposte al personale cessato dal servizio e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- di eventuali risorse riassorbite, a decorrere dal 2018, ai sensi dell'Art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001.

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

- delle risorse derivanti dall'applicazione dell'Art. 43 della legge n. 449/1997;
- della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'Art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
- delle risorse derivanti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi generali che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo

e non esaustivo quelle di cui all'Art. 18 della legge n. 88/1989;
- degli importi corrispondenti ai ratei di RIA ed indennità di amministrazione o ente del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- delle risorse di cui all'Art. 87, comma 2, lett. a) limitatamente ai Ministeri;
- delle risorse di cui all'Art. 88, comma 2, lett. b) limitatamente alle Agenzie fiscali;
- delle risorse di cui all'Art. 89, comma 2, lett. a) limitatamente agli Enti pubblici non economici;
- delle risorse di cui all'Art. 90, comma 2, lett. a), b), c), d), limitatamente all'ENAC;
- delle risorse di cui all'Art. 91, comma 2 , lett. a), b), limitatamente a AGID;
- delle risorse di cui all'Art. 92, comma 2, lett. a), b), c) limitatamente al CNEL.

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

Art. 77 | **Utilizzo Fondo risorse decentrate**

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

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
- premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale;
- 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;
- indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;
- progressioni economiche;
- trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative;
- incentivi alla mobilità territoriale;
- misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'Art. 80, nonché eventuali integrazioni alle disponibilità già previste da precedenti CCNL per tali finalità;
- compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di cui all'Art. 76, comma 4, lett. c).

La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4, con esclusione della lettera c) e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.
Una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi di cui al comma 2, lettere a) e b) è riservata alla contrattazione di sede di cui all'Art. 7, comma 7, del presente contratto.

Art. 78 | **Differenziazione del premio individuale**

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.
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.
La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

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

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.
Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'Art. 76, comma 4, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti.
La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

TITOLO IX | **ISTITUTI NORMO-ECONOMICI**

Art. 80 | **Welfare integrativo**

(articolo disapplicato dall'articolo 55 del CCNL 2019/2021)

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:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- 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;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, tra cui l'Art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'Art. 77 del presente contratto.

Art. 81 | **Trattenute per scioperi brevi**

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

Art. 82 | **Trattamento di trasferta**

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:

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

- 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;
- 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).
- 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;
- 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.

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.

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.

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.

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:

- attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
- interventi svolti dalle squadre per lo spegnimento di incendi boschivi;
- attività su fari ed impianti di segnalazione marittima, installazioni radar e telecomunicazioni ed altri enti, stabilimenti e postazioni militari;

- attività di escavazione porti su imbarcazioni con strumenti effossori;
- attività che comportino imbarchi brevi su unità;
- attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva in materia fiscale, valutaria, finanziaria, giudiziaria, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di motorizzazione civile, di repressione frodi e similari;
- attività di assistenza sociale, di assistenza giudiziaria e di assistenza e vigilanza nelle traduzioni delle detenute.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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

Art. 83 | **Copertura assicurativa**

(articolo disapplicato dall'articolo 34 del CCNL 2019/2021, dall'1 novembre 2022, ai sensi dell'articolo 18, comma 1 – Norma di prima applicazione – del CCNL 2019/2021)

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.
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.
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.
I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.
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.
Le amministrazioni, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e compatibilmente con i vincoli finanziari previsti da vigenti disposizioni di legge, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti appartenenti alle più elevata area o categoria del sistema di classificazione professionale, che coprano posizioni di lavoro previamente individuate, le quali, anche per effetto di incarichi di posizione organizzativa, richiedano lo svolgimento di attività in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, secondo la disciplina di cui all'Art. 84, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.
Ai fini della stipula, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.
Ai fini della scelta della società di assicurazione le amministrazioni possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

Art. 84 | **Patrocinio legale**

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.

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.
La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell' Art. 83, comma 6.
Per il patrocinio legale si applica l'Art. 18 del D.L. 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135, alle amministrazioni destinatarie di tali disposizioni legislative.

Art. 85 | **Diritti derivanti da invenzione industriale**

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.
In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione integrativa di cui all'Art. 7, comma 6 lett. v), può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali premi correlati alla performance nell'ambito delle risorse di cui all'Art.77 del presente contratto.

Art. 86 | **Servizio mensa e buoni pasto**

Le amministrazioni possono istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante affidamento a terzi ovvero, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.
Il valore nominale del buono pasto è pari a Euro 7,00.
Per le condizioni di attribuzione del buono pasto, sono confermate le previgenti discipline previste nei comparti di provenienza.
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.
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.
È esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

TITOLO X | **DISPOSIZIONI SPECIALI**

NOTA
In questo *Titolo* rientrano tutte le salvaguardie, non già previste o esplicitate nel corso del testo contrattuale, relativamente a istituti dei precedenti contratti di comparto e che costituiscono condizione di miglior favore rispetto a quanto normato adesso con il nuovo CCNL.
Va chiarito, d'altronde, che il CCNL stabilisce, soprattutto per quanto riguarda istituti di carattere economico, che rimangono in vigore le norme prima vigenti, sia per effetto dei CCNL dei vecchi comparti (ministeri, agenzie fiscali, enti pubblici non economici) sia per effetto della contrattazione integrativa, fino alla stipula dei prossimi contratti integrativi che, in ogni caso, hanno la possibilità di stabilire condizioni di miglior favore per le lavoratrici e i lavoratori rispetto alle previsioni del nuovo CCNL. Tale è il caso ad esempio delle *indennità di turno o di reperibilità*, come il riconoscimento del *buono pasto*.

Art. 87 | **Clausole speciali per i Ministeri**

(articolo disapplicato dall'articolo 56 del CCNL 2019/2021)

I Ministeri continuano a corrispondere:
- le indennità di amministrazione di cui all'Art. 31 del CCNL 14/9/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente;
- l'indennità di bilinguismo di cui all'Art. 33 del CCNL 14/9/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente.

In materia di trattamento economico, i Ministeri continuano inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:
- l'Art. 30, comma 3, del CCNL del 16 febbraio 1999, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- l'Art. 20, comma 3 del CCNL del 12/6/2003;
- l'Art. 21, comma 3 del CCNL 12/6/2003;
- l'Art. 22, comma 2 del CCNL 12/6/2003;
- l'Art. 3, comma 2 del CCNL 21/2/2001 aggiunto dall'Art. 17, comma 12, del CCNL del 16/5/2001.

Continuano altresì a trovare applicazione le previsioni dell'Art. 17, comma 3 del CCNL del 16/5/1995.

Art. 88 | **Clausole speciali per le Agenzie**

(articolo disapplicato dall'articolo 57 del CCNL 2019/2021)

Le Agenzie continuano a corrispondere:

- le indennità di amministrazione di cui all'Art. 13 del CCNL 10/4/2008, nei valori e secondo la disciplina previgente.
- l'indennità di bilinguismo di cui all'Art. 14 del CCNL 10/4/2008, nei valori e secondo la disciplina previgente.

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

- l'Art. 84, comma 4 del CCNL del 28 maggio 2004;
- l'Art. 84, comma 5 del CCNL del 28 maggio 2004, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- l'Art. 79, comma 3 del CCNL del 28 maggio 2004;
- l'Art. 81, comma 3 del CCNL del 28 maggio 2004.

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

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

Art. 89 | **Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici**

(articolo disapplicato dall'articolo 58 del CCNL 2019/2021)

Gli enti pubblici non economici continuano a corrispondere:

- l'indennità di ente di cui all'Art. 35 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- l'indennità di bilinguismo di cui Art. 39 del CCNL 14/2/2001, nei valori e secondo la disciplina previgente;
- l'indennità di guardiaparco di cui all'Art. 37 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo la disciplina previgente;
- l'indennità di cui all'Art. 25, comma 6 del CCNL 9/10/2003.

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

- l'Art. 4, comma 10 del CCNL Enti pubblici non economici del 14 marzo 2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- l'Art. 26, comma 5 del CCNL 9 ottobre 2003;
- l'Art. 34, comma 4 del CCNL Enti pubblici non economici 1/10/2007;
- l'Art. 25, comma 4 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003;
- l'Art. 22 comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003;

- l'Art. 23, comma 3 del CCNL Enti pubblici non economici 9/10/2003;
- l'Art. 35, comma 4 del CCNL 1/10/2007 e l'Art. 6, comma 4 del CCNL 18/2/2009;
- l'Art. 7, comma 1 del CCNL 1/7/1996, come modificato e integrato dall'Art. 42, comma 1 del CCNL 14/2/2001, con riferimento all'Art. 69, comma 1 del presente CCNL;
- l'Art. 27, comma 1, lett. f) del CCNL del 14/2/2001.

È confermata altresì la previgente disciplina sul fondo per i trattamenti accessori delle qualifiche ad esaurimento di cui all'Art. 36, comma 2 del CCNL 1/10/2007.
È confermata la previgente disciplina del valore nominale dei buoni pasto per gli enti pubblici non economici non destinatari dell'Art. 5, comma 7 del D.L. n. 95/2012.
A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'Art. 76, comma 3 è incrementato, di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015.

Art. 90 | **Clausole speciali per ENAC**

L'ENAC continua a corrispondere:

- l'indennità di ente per il personale dell'area tecnica, economica e amministrativa e per il personale dell'area operativa di cui all'Art. 61, comma 1, lett g) del CCNL del 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- indennità professionale per il personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa di cui all'Art. 61, comma 1, lett. h) del CCNL del 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- indennità professionale per il personale dell'area operativa di cui all'Art. 61, comma 1, lett. i) del CCNL del 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- indennità aeronautica per gli ispettori di volo di cui all'Art. 61, comma 1, lett. j) del CCNL del 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- l'indennità di mansione ai centralinisti telefonici non vedenti di cui all'Art. 65, comma 2, lett. m) del CCNL 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- l'indennità di bilinguismo al personale in servizio nelle regioni e province autonome in cui vige istituzionalmente, di cui all'Art. 65, comma 2, lett. n) del CCNL 19/12/2001 nei valori e secondo le discipline previgenti;
- l'indennità sostitutiva dell'indennità aeronautica di cui all'Art. 65, comma 2, lett. o) del CCNL 19/12/2001, nei valori e secondo le disciplina previgenti.

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

- l'Art. 28, comma 3 del CCNL 19/2/2007, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- l'Art. 64, comma 1, lett. g) del CCNL 19/12/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- l'Art. 64, comma 2 del CCNL 19/12/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76,

comma 4;
- l'Art. 64, comma 3 del CCNL 19/12/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- l'Art. 30, comma 3 del CCNL del 19/2/2007;
- l'Art. 31, comma 3 del CCNL del 19/2/2007;
- l'Art. 18, comma 3 del CCNL del 30/11/2009;
- l'Art. 18, comma 4 del CCNL del 30/11/2009;
- l'Art. 18, comma 2 del CCNL del 30/11/2009, ai fini della determinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'Art. 77, comma 1;
- j) l'Art. 74 del CCNL 19/12/2001;
- l'Art. 34 del CCNL del 19/2/2007;
- Art.48, integrato dall'Art. 67 CCNL 19/12/2001, e 49 del CCNL RAI del 14/7/1997;
- Art. 27, comma 4 del CCNL 19/2/2007;

Sono confermate altresì le seguenti discipline:
- Art. 20, comma 9, ultimo periodo CCNL RAI 14.7.1997;
- Art. 24 del CCNL del 19/12/2001, relativamente alla disciplina del trattamento economico spettante in caso di malattia;
- Art. 39 CCNL RAI del 14/7/1997, artt. 68 e 79 del CCNL 19/12/2001, Art. 6 CCNL integrativo del 30/5/2007;
- Art. 96 del CCNL 19/12/2001;
- Art. 69, comma 1, lett. g) del CCNL 19/12/2001.

Si confermano, altresì, le disposizioni contrattuali relative alla sezione dei professionisti diplomati.
A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'Art. 76, comma 3 è incrementato, per il personale non dirigente, di un importo pari allo 0,65% del monte salari dell'anno 2015.
A decorrere dal 1/1/2018, il Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di seconda qualifica professionale di cui all'Art. 6 del CCNL 18/3/2010 è incrementato, di un importo pari allo 0,65% del monte salari dell'anno 2015.

Art. 91 | **Clausole speciali per AGID**

AGID continua a corrispondere:
- l'indennità di qualificazione professionale di cui all'Art. 64, comma 1, lett. b) del CCNL del 12/4/2011, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- l'assegno ad personale di cui all'Art. 64, comma 1, lett. d), ove spettante;

In materia di trattamento economico, AGID continua inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:
- Art. 69, comma 2, terzo alinea del CCNL del 12/4/2011, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- Art. 69, comma 3 del CCNL del 12/4/2011, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art.

76, comma 4;
- Art. 65 comma 1, del CCNL 12/4/2011;
- Art. 71 del CCNL 12/4/2011;

Sono confermate altresì le seguenti discipline:
- Art. 25, commi 1 e 5, CCNL del 12.04.2011;
- Art. 37, comma 7, lett. a) del CCNL del 12.4.2011.

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

Art. 92 | **Clausole speciali per CNEL**

(articolo disapplicato dall'articolo 59 del CCNL 2019/2021)

Il CNEL continua a corrispondere l'indennità di amministrazione di cui all'Art. 67 del CCNL 14/02/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti.
In materia di trattamento economico, il CNEL continua inoltre ad applicare le seguenti ulteriori discipline:
- Art. 71, comma 2, terzo alinea del CCNL del 14/2/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- Art. 5, comma 2 del CCNL del 4/12/2001, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- Art. 39, comma 2, lett. b) del CCNL del 18/7/2006, finalizzato all'incremento delle risorse di cui all'Art. 76, comma 4;
- Art. 35, comma 3 del CCNL del 18/7/2006;
- Art. 14, comma 3 del CCNL del 18/11/2008.

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

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

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

Art. 94 | **Clausola speciale e transitoria**

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

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

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.
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.
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.
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.
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.

TITOLO XI | **DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 96 | **Conferme**

Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente CCNL e non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL concernenti le amministrazioni confluite nel presente comparto delle Funzioni centrali.
Sono specificamente confermate le disposizioni relative ai sistemi di classificazione professionali contenute nei precedenti CCNL di cui al comma 1 del presente articolo.

TABELLE

Tabella A | **MINISTERI**

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

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

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

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

Tabella B | **MINISTERI**

Nuova retribuzione tabellare annua

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

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

Tabella C | **MINISTERI**

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

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

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

Tabella D | **MINISTERI**
Elemento perequativo
Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

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

Tabella A | **AGENZIE FISCALI**

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

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

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

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

Tabella B | **AGENZIE FISCALI**

Nuova retribuzione tabellare annua

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

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

Tabella C | **AGENZIE FISCALI**

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

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

Posizione economica	Retribuzionetabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
Ispettore Generale r.e.	31.708,90	32.005,30	32.966,50
Direttore Divisione r.e.	29.469,61	29.745,61	30.642,01
III F 6	29.118,44	29.389,64	30.256,04
III F 5	27.165,69	27.420,09	28.246,89
III F 4	25.506,06	25.744,86	26.528,46
III F 3	23.219,12	23.436,32	24.156,32
III F 2	21.982,92	22.188,12	22.910,52
III F 1	21.223,64	21.421,64	22.133,24
II F 6	21.997,28	22.202,48	22.924,88
II F 5	21.308,44	21.507,64	22.219,24
II F 4	20.617,84	20.811,04	21.447,04
II F 3	19.468,03	19.650,43	20.219,23
II F 2	18.281,74	18.453,34	18.995,74
II F 1	17.383,46	17.545,46	18.073,46
I F 2	17.052,23	17.211,83	17.741,03
I F 1	16.460,15	16.614,95	17.140,55

Tabella D | **AGENZIE FISCALI**
Elemento perequativo
Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

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

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

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

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

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

Tabella B | **ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**
Nuova retribuzione tabellare annua
Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

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

Tabella C | **ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

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

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

Tabella D | **ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**
Elemento perequativo
Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

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

Tabella A | **CNEL**

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

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

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

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

Tabella B | **CNEL**

Nuova retribuzione tabellare annua

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

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

Tabella C | **CNEL**

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

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

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

Tabella D | **CNEL**
Elemento perequativo
Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

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

Tabella A | **ENAC**

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

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

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

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

Tabella B | **ENAC**

Nuova retribuzione tabellare annua

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

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

Tabella C | ENAC
Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

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

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

Tabella D | **ENAC**
Elemento perequativo
Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

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

Tabella A | **AGID**

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

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

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

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

Tabella B | **AGID**

Nuova retribuzione tabellare annua

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

Categoria	Profilo	Posizione economica	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.3.2018
TERZA	Professional	F 9	39.951,44	40.440,92	42.043,52
		F 8	36.271,73	36.716,16	38.171,16
		F 7	30.834,94	31.212,74	32.449,70
		F 6	29.055,97	29.412,00	30.577,56
	Funzionari	F 7	30.790,22	31.079,42	32.016,62
		F 6	29.014,80	29.286,00	30.152,40
		F 5	27.165,66	27.420,06	28.246,86
		F 4	25.506,03	25.744,83	26.528,43
		F 3	23.219,10	23.436,30	24.156,30
		F 2	21.982,90	22.188,10	22.910,50
		F 1	21.223,74	21.421,74	22.133,34
SECONDA	Collaboratori	F 6	21.923,66	22.128,86	22.851,26
		F 5	21.307,79	21.506,99	22.218,59
		F 4	20.611,88	20.805,08	21.441,08
		F 3	19.462,07	19.644,47	20.213,27
		F 2	18.281,67	18.453,27	18.995,67
		F 1	17.383,51	17.545,51	18.073,51
PRIMA	Operatori	F 3	17.681,53	17.847,13	18.391,93
		F 2	17.052,25	17.211,85	17.741,05
		F 1	16.460,17	16.614,97	17.140,57

Tabella C | **AGID**

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare

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

Categoria	Profilo	Posizione economica	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	IVC dal 1.7.2010	Retribuzione tabellare dal 1.4.2018
TERZA	Professional	F 9	42.043,52	297,83	42.341,35
		F 8	38.171,16	270,39	38.441,55
		F 7	32.449,70	229,86	32.679,56
		F 6	30.577,56	216,60	30.794,16
	Funzionari	F 7	32.016,62	229,86	32.246,48
		F 6	30.152,40	216,60	30.369,00
		F 5	28.246,86	202,81	28.449,67
		F 4	26.528,43	190,41	26.718,84
		F 3	24.156,30	173,34	24.329,64
		F 2	22.910,50	164,11	23.074,61
		F 1	22.133,34	158,44	22.291,78
SECONDA	Collaboratori	F 6	22.851,26	163,67	23.014,93
		F 5	22.218,59	159,07	22.377,66
		F 4	21.441,08	153,88	21.594,96
		F 3	20.213,27	145,29	20.358,56
		F 2	18.995,67	136,48	19.132,15
		F 1	18.073,51	129,77	18.203,28
PRIMA	Operatori	F 3	18.391,93	132,00	18.523,93
		F 2	17.741,05	127,30	17.868,35
		F 1	17.140,57	122,88	17.263,45

Tabella D | **AGID**

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

SECONDA	**Collaboratori**	**II F 4**	**25,80**
		II F 3	**23,50**
		II F 2	**22,30**
		II F 1	**21,50**
PRIMA	**Operatori**	**I F 3**	**22,10**
		I F 2	**21,50**
		I F 1	**21,10**

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'Art. 28, comma 11 (Ferie e recupero festività soppresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'Art. 5, comma 8, del D.L. 95 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 fruite 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. 2

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

Dichiarazione congiunta n. 3

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

Dichiarazione congiunta n. 4

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

Dichiarazione congiunta n. 5

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

Dichiarazione congiunta n. 6

In relazione quanto previsto dall'Art. 45, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001, con riferimento al personale assunto con contratto indeterminato dal Ministero degli Affari esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli istituti di cultura all'estero, si provvederà mediante apposita sequenza contrattuale, a definire disciplina analoga a quella prevista dai precedenti CCNL, con particolare riferimento a quanto stabilito dall'Art. 34 del CCNL Ministeri del 14 settembre 2007, determinando, ad invarianza com-

plessiva di spesa, incrementi del Fondo sulla base degli incrementi medi pro- capite riferiti al restante personale dei Ministeri.

Dichiarazione congiunta n. 7

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

Dichiarazione congiunta n. 8

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

Funzioni Centrali

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo alla sequenza contrattuale ad integrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018

- firmato il 19/05/2020

FP CGIL

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO ALLA SEQUENZA CONTRATTUALE AD INTEGRAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI DEL 12 FEBBRAIO 2018

Il giorno 19 maggio 2020 alle ore 14:30 ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative, al termine del quale si è proceduto alla sottoscrizione del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla sequenza contrattuale ad integrazione del CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali del 12 febbraio 2018.

Per l'A.Ra.N. il Presidente Cons. Antonio Naddeo _____*firmato* _____

Per le: Organizzazioni sindacali	Confederazioni
CISL FP _____*firmato*_____	CISL _____*firmato* _____
FP CGIL _____*firmato* _____	CGIL _____*firmato* _____
UIL PA _____*firmato* _____	UIL _____*firmato* _____
CONFSAL UNSA _*firmato* _____	CONFSAL_____*firmato* _____
FLP _____*firmato* _____	CGS _____*firmato* _____
USB PI _____*firmato* _____	USB _____*firmato* _____
CONFINTESA FP__*firmato* _____	CONFINTESA__*firmato* _____

VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
TEL. +39.06.32483260
FAX +39.06.32483252
PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it
C.F. 97104250580

Art. 1 | **Oggetto e campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro è sottoscritto nell'ambito di una specifica sequenza contrattuale ad integrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni centrali del 12 febbraio 2018 relativo al triennio 2016 – 2018 e delle altre disposizioni ancora applicabili ai sensi dell'Art. 96 di tale contratto.
2. Le disposizioni del presente contratto si applicano al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto – ai sensi del D.P.R. 5 gennaio 1967 n. 18 e ai sensi della L. 22 dicembre 1990 n. 401 – con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero, secondo quanto previsto dai CCNL Ministeri del 22 ottobre 1997 e del 12 aprile 2001 come successivamente modificati e integrati dai successivi CCNL applicabili a tale personale.

Art. 2 | **Fondo risorse decentrate per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere**

1. Il fondo unico di amministrazione di cui all'Art. 34 del CCNL Ministeri del 14/9/2007 assume la denominazione di "Fondo risorse decentrate per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere".
2. Poiché al personale destinatario del presente titolo non sono attribuibili i benefici economici previsti, per il personale dei ministeri, dagli artt. 73 e 75 del CCNL 12/2/2018, il Fondo risorse decentrate per il personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere, in luogo dei predetti benefici, è incrementato degli importi di cui al comma 3, calcolati sulla base degli incrementi medi complessivi pro-capite riferiti al restante personale dei ministeri.
3. In applicazione di quanto previsto al comma 2, il Fondo di cui al presente articolo è incrementato di un importo complessivo, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, pari a euro 70.819,00 per l'anno 2016, rideterminati in euro 213.903,00 per l'anno 2017 e rideterminati in euro 682.179,00 annui a decorrere dal 1° gennaio 2018.
4. Nel caso di riduzione, dall'anno 2019, delle unità di personale in servizio rispetto alle medesime unità riferite all'anno 2018, non si determina un corrispondente aumento del valore medio pro-capite annuo del Fondo di cui al comma 1 calcolato per l'anno 2018. Sono fatti salvi gli incrementi di risorse disposti dal presente e dai futuri CCNL.
5. A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo, la tabella A allegata al CCNL successivo del 12/4/2001, relativa ai compensi differenziati di cui all'Art. 12 del medesimo CCNL è sostituita dalla nuova tabella A allegata al presente CCNL. Detti compensi continuano ad essere corrisposti a carico del Fondo di cui al presente articolo. Con la medesima decorrenza, nei paesi del gruppo B di cui alla tabella B allegata al richiamato CCNL successivo del 12/4/2001 sono inserite anche Polonia e Romania.
6. Per quanto non previsto dal presente articolo, continuano ad applicarsi le disposizioni in

materia di costituzione ed utilizzo del fondo previste, per il personale di cui al presente articolo, dai precedenti CCNL. Resta fermo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di fondi.

Tabella A

Compensi differenziati di cui all'Art. 12 del CCNL successivo del 12/4/2001 erogati a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo

Valori annui lordi in Euro	B1	B2	B3
Gruppo A	316,07	371,84	427,63
Gruppo B	221,26	260,29	299,34
Gruppo C	154,93	182,21	209,47
Gruppo D	105,97	116,51	128,90

Dichiarazione congiunta

Le parti concordano sulla necessità che il prossimo rinnovo contrattuale del comparto Funzioni centrali relativo al triennio 2019-2021 affronti il problema della revisione delle disposizioni dei previgenti CCNL applicati al personale di cui all'Art. 1, comma 2, al fine di adeguarne il contenuto alla evoluzione normativa e contrattuale. In tale sede, si dovrà altresì procedere all'armonizzazione delle discipline generali di comparto rispetto alle specificità che caratterizzano il suddetto personale. Per l'approfondimento delle discipline contrattuali di riferimento, concordano altresì che entro trenta giorni dalla sottoscrizione definitiva, siano effettuati incontri tecnici tra Aran ed Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, con l'ausilio di rappresentanti del MAECI. Concordano infine che nel corso degli incontri tecnici sia effettuata una ricognizione delle disposizioni di parte normativa del CCNL del comparto delle Funzioni centrali relativo al periodo 2016-2018 che, senza necessità di adeguamenti e revisioni dei contratti nazionali vigenti, risultino già pienamente ed integralmente applicabili al personale in questione.

FP CGIL

PARTE SECONDA
I CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI QUADRO

Funzioni centrali

Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei Comparti e delle Aree di Contrattazione Collettiva Nazionale (2019-2021)

- firmato il 03/08/2021

FP CGIL

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO PER LA DEFINIZIONE DEI COMPARTI E DELLE AREE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE (2019-2021)

In data 3 agosto 2021 alle ore 13:15 ha avuto luogo l'incontro, in videoconferenza, tra l'A.Ra.N. e le Confederazioni sindacali rappresentative.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato *Contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2019-2021)*:

Per l'A.Ra.N.: *il Presidente* - Cons. Antonio Naddeo *firmato*

Per le Confederazioni Sindacali:

CGIL	*firmato*
CISL	*firmato*
UIL	*firmato*
CISAL	*firmato*
CONFSAL	*firmato*
USB	*firmato*
COSMED	*firmato*
CIDA	non *firmato*
CONFEDIR	non *firmato*
CODIRP	*firmato*
CGS	*firmato*
CSE	*firmato*
USAE	non *firmato*

VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
TEL. 06.32483.362
C.F. 97104250580

Art. 1 | **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti ed ai dirigenti delle amministrazioni pubbliche indicate nell'Art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. I rapporti di lavoro dei dipendenti e dei dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dai contratti collettivi previsti dagli articoli 40 e 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.
3. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. nel prosieguo del presente contratto è indicat come D.Lgs. n. 165 del 2001.

Art. 2 | **Determinazione dei comparti di contrattazione collettiva**

I dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'Art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'Art. 74, comma 3 del D.Lgs. 150 del 2009, nei seguenti comparti di contrattazione collettiva:

A. Comparto delle Funzioni centrali;
B. Comparto delle Funzioni locali;
C. Comparto dell'Istruzione e della ricerca;
D. Comparto della Sanità.

Art. 3 | **Comparto delle Funzioni Centrali**

Il comparto di contrattazione collettiva delle Funzioni Centrali, comprende il personale non dirigente, ivi incluso quello di cui all'Art. 69, comma 3, del d. lgs. n. 165 del 2001 e quello in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli artt. 7 e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752, dipendente da:

I:

- Ministeri, Avvocatura Generale dello Stato, Consiglio di Stato, Corte dei Conti e Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro – CNEL;
- Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA;
- Agenzia Nazionale per i Giovani;
- Agenzia Nazionale per le Politiche attive del lavoro – ANPAL;
- Agenzia per la Coesione Territoriale;
- Agenzia per la Cooperazione e lo sviluppo;
- Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane ICE;
- Agenzia per l'Italia digitale – AGID;
- Agenzia Nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata – ANBSC;

- Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca – ANVUR;
- Agenzia Nazionale per la meteorologia e climatologia – ItaliaMeteo;
- Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- Centro interforze studi applicazioni militari - CISAM;
- Centro di supporto e sperimentazione navale - CSSN;
- Altre Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;

II:

- Agenzia delle Entrate;
- Agenzia delle Dogane e dei Monopoli;

III:

- Accademia nazionale dei Lincei;
- Aero Club d'Italia;
- Agenzia per le erogazioni in agricoltura – AGEA;
- Automobile Club d'Italia – ACI;
- Autorità di Bacino Distrettuali;
- Autorità per la Laguna di Venezia;
- Club Alpino Italiano – CAI;
- Consorzio dell'Adda;
- Consorzio dell'Oglio;
- Consorzio del Ticino;
- Ente nazionale per il Microcredito – ENM;
- Enti Parco nazionali;
- Ente per lo sviluppo dell'irrigazione e la trasformazione fondiaria in Puglia Lucania ed Irpinia;
- Ente strumentale della Croce Rossa Italiana;
- Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - INAIL;
- Istituto nazionale di previdenza sociale – INPS;
- Lega italiana per la lotta contro i tumori;
- Lega navale italiana;
- Ordini e collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali;
- Comitato Olimpico Nazionale Italiano - CONI
- Ulteriori enti pubblici non economici comunque sottoposti alla vigilanza dello Stato;

IV:

- Ente nazionale aviazione civile – ENAC;
- Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali ANFISA;
- Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo – ANSV.

Art. 4 | **Comparto delle Funzioni Locali**

Il comparto di contrattazione collettiva delle Funzioni Locali, comprende il personale non dirigente dipendente da:

- Regioni a statuto ordinario e dagli Enti pubblici non economici dalle stesse dipendenti
- Province, Città metropolitane, Enti di area vasta, Liberi consorzi comunali di cui alla legge 4 agosto 2015, n. 15 della regione Sicilia;
- Comuni;
- Comunità montane;
- ex Istituti autonomi per le case popolari ancora in regime di diritto pubblico, comunque denominati;
- Consorzi e associazioni, incluse le Unioni di Comuni;
- Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni assistenziali;
- Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura.

Art. 5 | **Comparto dell'Istruzione e della ricerca**

Il comparto di contrattazione collettiva dell'Istruzione e della ricerca comprende il personale non dirigente, ivi incluso quello di cui all'Art. 69, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001, dipendente da:

I:

- Scuole statali dell'infanzia, primarie, secondarie ed artistiche, istituzioni educative e scuole speciali, nonché ogni altro tipo di scuola statale;

II:

- Accademie di belle arti, Accademia nazionale di danza, Accademia nazionale di arte drammatica, Istituti superiori per le industrie artistiche – ISIA, Conservatori di musica e Istituti Superiori di Studi Musicali;

III:

- Università, Istituzioni Universitarie e le Aziende ospedaliero-universitarie di cui alla lett. a) dell'Art. 2 del D.Lgs. 21 dicembre 1999, n. 517;

IV:

- Consiglio nazionale delle ricerche – CNR;
- Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria – CREA;
- Consorzio Laboratorio di monitoraggio e modellistica ambientale per lo sviluppo sostenibile - LAMMA
- Consorzio per l'area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste - (AREA Science Park);
- Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente – ENEA;
- Istituto italiano di studi germanici – IISG;

- Istituto nazionale di alta matematica "Francesco Severi" - INdAM;
- Istituto nazionale di astrofisica – INAF;
- Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa - INDIRE;
- Istituto nazionale di fisica nucleare – INFN;
- Istituto nazionale di geofisica e vulcanologia – INGV;
- Istituto nazionale di oceanografia e geofisica sperimentale – OGS;
- Istituto nazionale di ricerca metrologica – INRIM;
- Istituto nazionale di statistica – ISTAT;
- Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e formazione – INVALSI;
- Ispettorato Nazionale per la Sicurezza Nucleare e la Radioprotezione – ISIN;
- Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche - INAPP;
- Istituto superiore di sanità – ISS;
- Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale – ISPRA;
- Museo storico della fisica e centro di studi e ricerche "Enrico Fermi";
- Stazione zoologica "Antonio Dohrn";

V:

- Agenzia spaziale italiana – ASI;

VI:

- Personale ex ISPESL transitato all'INAIL ai sensi dell'Art. 7, comma 5, D.L. 78/2010 e personale ex ISFOL transitato all'ANPAL ai sensi dell'Art. 4, comma 9, del D.Lgs. n. 150/2015.

Art. 6 | **Comparto della Sanità**

Il comparto di contrattazione collettiva della Sanità, comprende il personale non dirigente dipendente da:

- Aziende sanitarie, ospedaliere del Servizio sanitario nazionale;
- Aziende ospedaliero-universitarie diverse da quelle indicate all'Art. 5, comma 1, punto III;
- Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e s.m.i.;
- Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;
- Ente ospedaliero Ospedali Galliera di Genova;
- Istituto per lo studio, la prevenzione e la rete oncologica (ISPRO);
- Fondazione Toscana Gabriele Monasterio per la ricerca medica e di sanità pubblica;
- Azienda Regionale Emergenza Sanitaria 118 – ARES 118;
- Azienda Regionale Emergenza Urgenza - AREU;
- Azienda Regionale Emergenza Urgenza Sardegna – AREUS;
- Azienda Zero;
- Ente di supporto tecnico-amministrativo regionale -ESTAR;
- Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali – AGENAS;

- Agenzia Regionale di coordinamento per la salute – ARCS;
- Agenzia di Controllo del Sistema Socio Sanitario Lombardo – ACSS;
- Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale Puglia - AReSS Puglia;
- Azienda ligure sanitaria della regione Liguria – A.LI.SA.;
- Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie;
- Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica - RSA;
- Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà – INMP;
- Agenzie regionali per la protezione ambientale - ARPA;
- Altri enti del servizio sanitario.

Art. 7 | **Aree dirigenziali**

1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'Art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, i segretari comunali e provinciali e i professionisti già ricompresi nelle precedenti aree dirigenziali, sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'Art. 74, comma 3 del D.Lgs. 150 del 2009, nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:
   A. Area delle Funzioni centrali;
   B. Area delle Funzioni locali;
   C. Area dell'Istruzione e della ricerca;
   D. Area della Sanità.

2. La composizione delle Aree di cui al comma 1 verrà definita in apposita successiva sessione negoziale, che dovrà concludersi entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Art. 8 | **Articolazione del contratto collettivo nazionale di lavoro**

1. Ferma restando la finalità di armonizzare ed integrare le discipline contrattuali all'interno dei comparti o aree, il contratto collettivo nazionale di lavoro, nella sua unitarietà, è costituito da una parte comune, riferita agli istituti applicabili ai lavoratori di tutte le amministrazioni afferenti al comparto o all'area e da eventuali parti speciali o sezioni, dirette a normare taluni peculiari aspetti del rapporto di lavoro che non siano pienamente o immediatamente uniformabili o che necessitino di una distinta disciplina. Le stesse possono anche disciplinare specifiche professionalità che continuino a richiedere, anche nel nuovo contesto, una peculiare regolamentazione.
2. I contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno essere definiti nell'ambito delle risorse finanziarie che si renderanno disponibili.

Art. 9 | **Disapplicazioni**

Le disposizioni del presente accordo sostituiscono quelle contenute nel CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione stipulato in data 13 luglio 2016, ad eccezione dell'Art. 7, commi 2, 3, 4 e 5 del medesimo CCNQ.

Funzioni Centrali

Contratto Collettivo Nazionale Quadro
per la definizione dei comparti e delle Aree di Contrattazione Collettiva Nazionale
(2016-2018)

- firmato il 13/07/2016

FP CGIL

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO PER LA DEFINIZIONE DEI COMPARTI E DELLE AREE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE (2016-2018)

In data 13 luglio 2016 alle ore 10:30, presso la sede dell'A.Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:
nella persona del Presidente - Dott. Sergio Gasparrini

Le Confederazioni Sindacali:

CGIL
CISL
UIL
CIDA
CGU-CISAL — NON FIRMA
CONFEDIR-MIT
CONFSAL
COSMED
CSE
UGL
USAE
USB

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018)

VIA DEL CORSO 476,
00186 ROMA
TEL. 06.32483.362
C.F. 97104250580

Art.1 | **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti ed ai dirigenti delle amministrazioni pubbliche indicate nell'Art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. I rapporti di lavoro dei dipendenti e dei dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dai contratti collettivi previsti dagli articoli 40 e 41• del decreto legislativo 30 marzo 200 I, n. 165 e s.m.i.
3. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. nel prosieguo del presente contratto è indicato come D.Lgs. n. 165 del 200 I.

Art.2 | **Determinazione dei comparti di contrattazione collettiva**

I dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'Art. 1, comma I, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'Art. 74, comma 3 del D.Lgs. 150 del 2009, nei seguenti comparti di contrattazione collettiva:

A. Comparto delle Funzioni centrali;
B. Comparto delle Funzioni locali;
C. Compaiio dell'Istruzione e della ricerca;
A. Comparto della Sanità.

Art.3 | **Comparto delle Funzioni Centrali**

Il compatto di contrattazione collettiva delle Funzioni Centrali, comprende il personale non dirigente, ivi incluso quello di cui all'Art. 69, comma 3, del d. lgs. n. 165 del 2001 e quello in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli artt. 7 e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752, dipendente da:

I:

- Ministeri, Avvocatura Generale dello Stato, Consiglio di Stato, Corte dei Conti e Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL;
- Agenzia Italiana del Farmaco - AIFA;
- Agenzia Nazionale per i Giovani;
- Agenzia Nazionale per le Politiche attive del lavoro - ANPAL;
- Agenzia per la Coesione Territoriale;
- Agenzia per la Cooperazione e lo sviluppo;
- Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane ICE;
- Agenzia per l'Italia digitale -AGID;
- Ispettorato Nazionale del Lavoro;

- Altre Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;
- Centro interforze studi applicazioni militari - CISAM;
- Centro di supporto e sperimentazione navale - CSSN;

II:

- Agenzia delle Entrate;
- Agenzia delle Dogane e dei Monopoli;

III:

- Accademia nazionale dei Lincei;
- Aero Club d'Italia;
- Agenzia per le erogazioni in agricoltura - AGEA;
- Automobile Club d'Italia - ACI;
- Club Alpino Italiano - CAI;
- Consorzio dell'Adda;
- Consorzio dell'Oglio;
- Consorzio del Ticino;
- Enti Parco nazionali;
- Ente per lo sviluppo dell'irrigazione e la trasformazione fondiaria in Puglia Lucania ed Irpinia;
- Ente strumentale della Croce Rossa Italiana;
- Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - INAIL;
- Istituto nazionale di previdenza sociale - INPS;
- Lega italiana per la lotta contro i tumori;
- Lega navale italiana;
- Ordini e collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali;
- Ulteriori enti pubblici non economici comunque sottoposti alla vigilanza dello Stato;

IV:

- Ente nazionale aviazione civile - ENAC;
- Agenzia Nazionale per la sicurezza delle ferrovie;
- Agenzia Nazionale per la sicurezza del volo - ANSV.

Art.4 | **Comparto delle Funzioni Locali**

Il comparto di contrattazione collettiva delle Funzioni Locali, comprende il personale non dirigente dipendente da:

- Regioni a statuto ordinario e dagli Enti pubblici non economici dalle stesse dipendenti Province, Città metropolitane, Enti di area vasta, Liberi consorzi comunali di cui alla legge 4 agosto 2015, n. 15 della regione Sicilia;
- Comuni;
- Comunità montane;
- ex Istituti autonomi per le case popolari comunque denominati; Consorzi e associazioni, incluse

le Unioni di Comuni;
- Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni assistenziali;
- Università agrarie ed associazioni agrarie dipendenti dagli enti locali; Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura;
- Autorità di bacino, ai sensi della legge 21 ottobre 1994, n. 584.r;

Art.5 | **Comparto dell'Istruzione e della ricerca**

Il comparto di contrattazione collettiva dell'Istruzione e della ricerca comprende il personale non dirigente, ivi incluso quello di cui all'Art. 69, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001, dipendente da:

I:
- Scuole statali dell'infanzia, primarie, secondarie ed artistiche, istituzioni educative e scuole speciali, nonché ogni altro tipo di scuola statale;

II:
- Accademie di belle arti, Accademia nazionale di danza, Accademia nazionale di arte drammatica, Istituti superiori per le industrie artistiche - ISIA, Conservatori di musica e Istituti musicali pareggiati;

III:
- Università, Istituzioni Universitarie e le Aziende ospedaliero-universitarie di cui alla lett. a) dell'Art. 2 del D.Lgs. 21 dicembre 1999, n. 517;

IV:
- Consiglio nazionale delle ricerche - CNR;
- Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria- CREA;
- Consorzio Laboratorio di monitoraggio e modellistica ambientale per lo sviluppo sostenibile - LAMMA;
- Consorzio per l'area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste - (AREA Science Park);
- Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente- ENEA;
- Istituto italiano di studi germanici - IISG;
- Istituto nazionale di alta matematica "Francesco Severi";
- Istituto nazionale di astrofisica - INAF;
- Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa - INDIRE;
- Istituto nazionale di fisica nucleare - INFN;
- Istituto nazionale di geofisica e vulcanologia- INGV;
- Istituto nazionale di oceanografia e geofisica sperimentale - OGS;
- Istituto nazionale di ricerca metrologica - INRIM;
- Istituto nazionale di statistica - ISTAT;
- Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e formazione - INVALSI;

- Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori - ISFOL;
- Istituto superiore di sanità - ISS;
- Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale - ISPRA;
- Museo storico della fisica e centro di studi e ricerche "Enrico Fermi";
- Stazione zoologica "Antonio Dohrn";

V:

- Agenzia spaziale italiana - ASI.

Art.6 | **Comparto della Sanità**

Il comparto di contrattazione collettiva della Sanità, comprende il personale non dirigente dipendente da:

- Aziende sanitarie, ospedaliere del Servizio sanitario nazionale;
- Aziende ospedaliero-universitarie diverse da quelle indicate all'Art. 5, comma 1, punto III;
- Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e s.m.1.;
- Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;
- Azienda ospedaliera Ordine Mauriziano di Torino;
- Ente ospedaliero Ospedali Galliera di Genova;
- Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie;
- Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica - RSA;
- Agenzie regionali per la protezione ambientale - ARPA;
- Agenzia per i servizi sanitari regionali - Age.Na.S;
- Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà - INMP.

Art. 7 | **Aree dirigenziali**

1. I dirigenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'Art. 1, comma 1, disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico, ivi compresi quelli di livello dirigenziale generale, ove previsti dai relativi ordinamenti, sono aggregati, fermo restando quanto stabilito dall'Art. 74, comma 3 del D.Lgs. 150 del 2009, nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:

   A. Area delle Funzioni centrali;
   B. Area delle Funzioni locali;
   C. Area dell'Istruzione e della ricerca;
   D. Area della Sanità.

2. L'area delle Funzioni Centrali comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Centrali di cui all'Art. 3, ivi inclusi i dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute di cui all'Art. 2 della legge 3 agosto 2007 n. 120, e dai professionisti già ricompresi nelle precedenti aree dirigenziali.
3. L'area delle Funzioni Locali comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto delle Funzioni Locali di cui all'Art. 4, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'Art. 6, nonché, in relazione a quanto previsto dalla legge n. 7 agosto 2015, n. 124, i segretari comunali e provinciali.
4. L'Area dell'Istruzione e della Ricerca comprende i dirigenti delle amministrazioni del comparto Istruzione e ricerca di cui all'Art. 5.
5. L'area della Sanità comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'Art. 6, ivi compresi i dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'Art. 6 della legge 1O agosto 2000, n. 251, con esclusione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali di cui al comma 3.

Art.8 | **Articolazione del contratto collettivo nazionale di lavoro**

1. Ferma restando la finalità di armonizzare ed integrare le discipline contrattuali all'interno dei nuovi comparti o aree, il contratto collettivo nazionale di lavoro, nella sua unitarietà, è costituito da una parte comune, riferita agli istituti applicabili ai lavoratori di tutte le amministrazioni afferenti al comparto o all'area e da eventuali parti speciali o sezioni, dirette a normare taluni peculiari aspetti del rapporto di lavoro che non siano pienamente o immediatamente uniformabili o che necessitino di una distinta disciplina. Le stesse possono anche disciplinare specifiche professionalità che continuino a richiedere, anche nel nuovo contesto, una peculiare regolamentazione.
2. I contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno essere definiti nell'ambito delle risorse finanziarie che si renderanno disponibili.

Art.9 | **Norme transitorie**

1. Tenuto conto che il presente contratto modifica in modo inc1s1vo l'impianto dei precedenti comparti ed aree di contrattazione, le disposizioni di cui al presente ruiicolo si applicano in via eccezionale e transitoria, limitatamente all'accertamento della rappresentatività per il triennio 2016- 2018 ed agli ambiti di cui al comma 2, in deroga all'Art. 19 del CCNQ del 7 agosto 1998, come sostituito dal CCNQ del 24 settembre 2007.
2. Le disposizioni di cui ai commi seguenti si applicano esclusivamente ai comparti "Funzioni centrali" e "Istruzione e Ricerca", in quanto risultanti dall'aggregazione di due o più dei pre esistenti comparti previsti dal CCNQ dell'11 giugno 2007, nonché alle conispondenti aree dirigenziali di cui all'Art. 7 (Aree dirigenziali).
3. Entro il termine perentorio di 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, le or-

ganizzazioni sindacali possono dar vita, mediante fusione, affiliazione o in altra forma, ad una nuova aggregazione associativa cui imputare le deleghe delle quali risultino titolari, purché il nuovo soggetto succeda effettivamente nella titolarità delle deleghe che ad esso vengono imputate.

4. Le organizzazioni sindacali che intendono avvalersi della facoltà di cui al comma 3 devono dimostrare di aver ottemperato a quanto da esso disposto, trasmettendo all'Aran, entro il termine perentorio ivi indicato, "idonea documentazione", adottata dai competenti organi statutari. Sono escluse mere note di comunicazione non conedate dalle modificazioni statutarie o che, comunque, non diano conto degli elementi di effettività,necessari ad attestare che il nuovo soggetto succeda nella titolarità delle deleghe che ad esso vengono imputate.
5. In via eccezionale, la ratifica da parte degli organismi statutariamente preposti, qualora prevista, può intervenire ed essere inviata all'*Aran* entro e non oltre il termine perentorio del 31 dicembre 2017, a condizione che i competenti organismi statutari abbiano adottato e trasmesso all'*Aran*, entro il termine di cui al comma 3, tutti gli atti ivi indicati, necessari ad accertare l'avvenuta aggregazione, ma la predetta ratifica non sia ancora intervenuta.
6. Le organizzazioni sindacali che si avvalgono della facoltà di cui al comma 3, in via eccezionale e limitatamente alle finalità di cui al presente articolo, oltre alle deleghe, possono sommare anche i voti ottenuti singolarmente nelle elezioni delle RSU del 3-5 marzo 2015. Conseguentemente le RSU elette restano in carica fino alla naturale scadenza delle stesse.
7. Qualora le organizzazioni sindacali interessate non forniscano la documentazione richiesta al comma 4 o non rispettino i termini perentori di cui ai commi 3 e 5, non sarà possibile riconoscere in capo alle stesse i mutamenti associativi effettuati, per l'accertamento della rappresentatività relativo al triennio 2016-2018. Pertanto, ogni singola organizzazione sindacale interessata da tali mutamenti sarà misurata, ai sensi dell'Art. 43 del D.Lgs. n. 165 del 2001, sulla base delle deleghe di cui è direttamente titolare ed intestataria alla data del 31.12.2014 e dei voti ottenuti alle elezioni RSU del 3-5 marzo 2015.
8. Tutta la documentazione attestante le modifiche associative indicate ai commi precedenti, opportunamente registrata anche per gli effetti di legge, deve essere trasmessa all'Aran esclusivamente via PEC all'indirizzo protocollo@pec.aranagenzia.it, unitamente ad una nota a firma del legale rappresentante del soggetto sindacale interessato. Per la data di ricezione fa fede quella di ricevimento della PEC medesima.
9. Per quanto non previsto dal presente aiiicolo, restano fe1me le disposizioni di cui all'Art. 19 commi da 6 a 11, del CCNQ del 7 agosto 1998, come sostituito dal CCNQ del 24 settembre 2007.
10. L'Aran ammette con riserva le organizzazioni sindacali che, in attuazione del presente articolo, si siano avvalse della facoltà di cui al comma 3 e che siano in possesso dei requisiti di cui all'Art. 43, comma 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001, per le quali si sia in attesa di ricevere la documentazione attestante la ratifica da parte degli organismi statutariainente preposti. Lo scioglimento della riserva avverrà tenendo conto della documentazione attestante la ratifica, trasmessa nel

rispetto del termine di cui al com ma 5.

Art.10 | **Clausole speciali**

1. Sono ammesse alle trattative le organizzazioni sindacali in possesso dei requisiti previsti dall'aii. 43, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001 misurati nei comparti ed aree definiti nel presente CCNQ.
2. Per la medesima finalità di cui all'Art. 8, comma 1, nei comparti Funzioni centrali e Istruzione e ricerca e nelle corrispondenti aree della dirigenza, limitatamente ai rinnovi contrattuali per il triennio 2016-2018, sono presenti alle trattative nazionali anche le organizzazioni sindacali che non abbiano attivato la procedura di cui all'Art. 9 e che, sulla base dei dati associativi ed elettorali relativi all'ultima rilevazione effettuata, abbiano raggiunto la soglia del 5% in almeno uno dei comparti o delle aree pre-esistenti al presente CCNQ, confluiti nel nuovo comparto o area.
3. Le organizzazioni sindacali di cui al comma 2 non hanno diritto ai distacchi, ai permessi e alle altre prerogative sindacali e non concorrono al raggiungimento delle soglie di cui all'Art. 43, comma 3 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Art.11 | **Norme finali**

Le organizzazioni sindacali, che si avvalgono della facoltà di cui all'Art. 9, comma 3, comunicai10 all'Aran, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo l'eventuale modifica della confederazione di riferimento, con le modalità previste dall'Art. 9, comma 8.

Art.12 | **Disapplicazioni**

Le disposizioni del presente accordo sostituiscono integralmente quelle contenute nel CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione stipulato in data 11 giugno 2007 e quelle contenute nell'Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza del 1° febbraio 2008.

Dichiarazione Congiunta

In vista dell'avvio della nuova tornata contrattuale, di cui il presente accordo costltmsce il fondamentale presupposto, le parti concordano sulla necessità di un confronto ed una riflessione congiunta sui modelli di relazione sindacali nel lavoro pubblico al fine di delineare percorsi evolutivi ed innovativi di revisione degli stessi.

Dichiarazione Congiunta

Le parti si danno atto che, con riferimento all'articolo 4, l'eliminazione, dopo la locuzione "Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura", della dizione "e dalle loro associazioni regionali cui esse partecipano ed i cui dipendenti siano disciplinati dai contratti collettivi relativi al rapporto di lavoro pubblico del comparto" prevista nei precedenti CCNQ di definizione dei Comparti, non implica il venir meno della possibilità per tali Unioni regionali di applicare, ove nella loro autonomia lo ritengano opportuno, il medesimo CCNL del comparto Funzioni locali.

FP CGIL

PARTE TERZA
GLI ACCORDI QUADRO

Funzioni centrali

Accordo Collettivo Nazionale Quadro
in materia di costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie per il Personale dei Comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale

- firmato il 12/04/2022

FP CGIL

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE QUADRO IN MATERIA DI COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE PER IL PERSONALE DEI COMPARTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E PER LA DEFINIZIONE DEL RELATIVO REGOLAMENTO ELETTORALE

In data 12 aprile 2022 alle ore 16:30 ha avuto luogo l'incontro, in videoconferenza, tra l'A.Ra.N. e le Confederazioni sindacali rappresentative.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato *Accordo collettivo nazionale quadro in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale*:

Per l'**A.Ra.N.**: *il Presidente* - Cons. Antonio Naddeo *firmato*

Per le Confederazioni Sindacali:

CGIL *firmato*

CISL *firmato*

UIL *firmato*

CISAL *firmato*

CONFSAL *firmato*

USB *firmato*

CGS *firmato*

CSE *firmato*

VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
TEL. 06.32483.259
C.F. 97104250580

TITOLO I

Art. 1 | **Campo di applicazione**

1. Il presente accordo, che in continuità con l'ACQ 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni dà attuazione all'Art. 42 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - recante norme sulla elezione ed il funzionamento degli organismi di rappresentanza sindacale unitaria del personale – è strutturato in due Sezioni: la prima diretta a regolare le modalità di costituzione e funzionamento dei predetti organismi; la seconda recante il regolamento elettorale.
2. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni del presente contratto per:
   a) "amministrazioni" si intendono le amministrazioni, aziende ed enti ovvero i luoghi di lavoro ove possono essere costituite le rappresentanze sindacali unitarie;
   b) "sedi o strutture periferiche" si intendono le sedi o strutture periferiche delle amministrazioni che siano state individuate dai contratti collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa;
   c) "RSU" si intendono le rappresentanze sindacali unitarie del personale;
   d) "associazioni sindacali rappresentative": si intendono le organizzazioni sindacali e le confederazioni ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'Art. 43 commi 1 e 2 del D.Lgs. 165/2001;
   e) "organizzazioni sindacali rappresentative": si intendono le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'Art. 43, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
   f) "confederazioni rappresentative": si intendono le confederazioni ammesse alla stipulazione dei contratti collettivi nazionali quadro ai sensi dell'Art. 43, comma 4, del D.Lgs. 165/2001;
   g) "istituzioni scolastiche educative e di alta formazione" si intendono:
      - le "istituzioni scolastiche ed educative" che sono: le scuole statali dell'infanzia, primarie, secondarie ed artistiche, istituzioni educative e scuole speciali, nonché ogni altro tipo di scuola statale;
      - le "istituzioni di alta formazione", che sono: le accademie di belle arti, l'Accademia nazionale di danza, l'Accademia nazionale di arte drammatica, gli istituti superiori per le industrie artistiche – ISIA, i conservatori di musica e gli istituti musicali pareggiati;
   h) "CCNQ 4 dicembre 2017" si intende il CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 4 dicembre 2017 come modificato ed integrato dal CCNQ 19 novembre 2019;
   i) "D.Lgs. n. 165/2001" si intende il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni.

SEZIONE PRIMA

MODALITÀ DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Art. 2 | **Ambito ed iniziativa per la costituzione**

1. Le associazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto o abbiano formalmente aderito al presente accordo possono promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nelle Amministrazioni che occupino più di 15 dipendenti. Nel caso di amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche, i predetti organismi possono, altresì, essere promossi dalle stesse associazioni anche presso le sedi individuate dai contratti o accordi collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa.
2. Entro 30 giorni dalla stipulazione del presente accordo, le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative possono chiedere per iscritto all'*Aran* di avviare trattative per regolamentare mediante appositi accordi eventuali integrazioni e modifiche sugli aspetti indicati nel comma 3 al fine di facilitare la costituzione delle RSU nei rispettivi comparti.
3. Gli aspetti eventualmente da integrare o modificare con gli accordi di comparto riguardano i seguenti punti:
   a. la costituzione o particolari forme organizzative delle RSU che assicurino a tutti i dipendenti il diritto alla rappresentanza sindacale, anche prevedendo la costituzione di un'unica rappresentanza per i dipendenti di diverse amministrazioni che occupino sino a 15 dipendenti o, in alternativa, introducendo, in deroga al comma 1, un diverso numero minimo di lavoratori per poter procedere alla elezione della RSU;
   b. la eventuale costituzione di organismi di coordinamento tra le RSU;
   c. le modalità applicative per garantire una adeguata presenza negli organismi della RSU alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo di comparto sia prevista una distinta disciplina, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali;
   d. l'adattamento alle obiettive esigenze organizzative del comparto della quantità dei rappresentanti nonché delle sedi ove eleggere le RSU, anche mediante l'istituzione di specifici collegi elettorali, tenuto conto anche delle problematiche connesse al D.Lgs..9 aprile 2008, n. 81 e succ. mod. ed int., in misura comunque compatibile con quanto stabilito dalla legge 300/1970.

Art. 3 | **Costituzione delle RSU**

1. La RSU è uno organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori.
2. Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti.

3. Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie.
4.

Art. 4 | **Numero dei componenti**

La RSU dovrà essere così composta:

a. nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti: tre componenti;
b. nelle amministrazioni che occupano da 201 a 3.000 dipendenti: tre componenti per i primi 200 dipendenti più 3 componenti ogni ulteriori 300 dipendenti o frazione di 300;
c. nelle amministrazioni che occupano più di 3.000 dipendenti, al numero di componenti previsto per le amministrazioni con 3.000 dipendenti (pari a 33) si sommano tre componenti ogni ulteriori 500 dipendenti o frazione di 500.

Art. 5 | **Compiti e funzioni**

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. 426F, 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. 7F9 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 del CCNQ 4 dicembre 2017;
   b. diritto ai permessi non retribuiti di cui all'Art. 15 del CCNQ 4 dicembre 2017
   c. diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori di cui all'Art. 4 del CCNQ 4 dicembre 2017;
   d. diritto di affissione di cui all'Art. 5 del CCNQ 4 dicembre 2017, ivi inclusa, ove attivata, la bacheca elettronica;
   e. diritto ai locali di cui all'Art. 6 del CCNQ 4 dicembre 2017.

Art. 6 | **Elettorato attivo**

1. Hanno diritto a votare (elettorato attivo) tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio nell'amministrazione alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio), ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi

prestano servizio in posizione di comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione provvisoria. Il lavoratore potrà effettivamente esprimere il proprio voto solo laddove sia ancora in servizio nella stessa sede il primo giorno della votazione.

2. Il personale assunto - con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato con scadenza non anteriore al 31 dicembre - nel periodo intercorrente tra l'inizio delle procedure elettorali e il primo giorno della votazione ha diritto di voto nella sede ove presta servizio senza conseguenze su tutte le procedure attivate, compreso il calcolo dei componenti della RSU, il cui numero rimane invariato.
3. Il personale delle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione che svolga l'attività su due o più istituzioni esercita l'elettorato attivo nella sede di titolarità o, se a tempo determinato, nella sede in cui presta il maggior numero di ore o, se con orario della stessa entità, in quella che gestisce il contratto.
4. Il diritto di voto si esercita in un'unica sede. È sempre compito delle commissioni elettorali controllare che non si verifichino casi di doppia partecipazione al voto presso le diverse amministrazioni in cui i dipendenti possono operare.

Art. 7 | **Elettorato passivo**

1. Sono eleggibili (elettorato passivo) i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'Art. 18 (Procedura per la presentazione delle liste), siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data di inizio delle procedure elettorali (annuncio), sia a tempo pieno che parziale.
2. Per le amministrazioni diverse da quelle di cui al comma 3, sono altresì eleggibili i dipendenti a tempo determinato, in servizio alla data di inizio della procedura elettorale (annuncio), il cui contratto a termine, al fine di garantire la stabilità della RSU, abbia una durata complessiva di almeno 12 mesi ed in ogni caso non si concluda prima del 31 dicembre dell'anno in cui si procede al rinnovo della RSU.
3. Fatto salvo quanto previsto al comma 4, nelle istituzioni scolastiche, educative e di alta formazione oltre ai dipendenti di cui al comma 1, sono altresì eleggibili i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato cui sia stato conferito un incarico annuale fino al termine dell'anno scolastico/accademico o fino al termine delle attività didattiche. Il personale che svolga l'attività su due o più istituzioni esercita l'elettorato passivo nella sede di titolarità.
4. I dipendenti che si trovano in posizione di comando, fuori ruolo o qualsiasi altra forma di assegnazione temporanea presso altre amministrazioni (o presso un'altra sede o struttura periferica) esercitano l'elettorato passivo:
   a. presso l'amministrazione/sede di assegnazione, a condizione che la durata del comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea sia almeno pari a quella prevista per godere del diritto all'elettorato passivo nel caso di rapporto di lavoro tempo determinato di cui ai commi 2 e 3. Al termine del periodo di comando, fuori ruolo o altra forma di assegna-

zione temporanea il lavoratore rientra nell'amministrazione/sede di provenienza e decade dalla carica di componente RSU;

b. presso l'amministrazione/ sede di provenienza, laddove non sussistano i requisiti di cui alla lettera a). Qualora eletti, gli stessi devono rientrare nell'amministrazione/sede di provenienza, pena la decadenza da componente RSU.

5. Il personale in distacco o aspettativa sindacale a tempo pieno esercita l'elettorato passivo nell'amministrazione/sede di appartenenza.
6. Nelle amministrazioni di nuova istituzione, ove alla data dell'inizio delle procedure elettorali risulti in servizio solo o prevalentemente personale comandato in attesa di inquadramento nelle relative dotazioni organiche, allo stesso è riconosciuto anche l'elettorato passivo nell'amministrazione ove presta servizio in comando purché abbia tale requisito nell'amministrazione di provenienza e quest'ultima rientri tra le amministrazioni di cui all'Art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 rappresentate dall'Aran.
7. Non sono, in ogni caso, candidabili:
   a. i presentatori di lista;
   b. i membri della Commissione elettorale;
   c. i dipendenti con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale del comparto al quale sia stato conferito l'incarico di dirigente a tempo determinato con stipulazione del relativo contratto individuale.

Art. 8 | **Incompatibilità**

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.

Art. 9 | **Durata e sostituzione nell'incarico**

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.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.
3. 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 assegnazio-

ne 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.

4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto al comma 4 dell'Art. 9 (Durata e sostituzione nell'incarico)**,** le parti precisano che la decadenza del componente è finalizzata ad evitare che la sua assenza prolungata comporti l'impossibilità, per la RSU stessa, di poter assumere decisioni. Per tale motivo, la stessa opera solo qualora i componenti effettivamente presenti siano meno del numero minimo necessario per il funzionamento della RSU.

Art. 10 | **Dimensionamento delle istituzioni scolastiche ed educative**

1. Qualora a seguito di diverso dimensionamento delle istituzioni scolastiche o educative si verifichi l'accorpamento e/o lo scorporo totale o parziale delle stesse, anche dando vita alla creazione di nuove istituzioni scolastiche o educative, i rappresentanti della RSU restano in carica, con le modalità e nei limiti previsti dai successivi commi.
2. Per ogni istituzione scolastica o educativa, come individuata a seguito del dimensionamento di cui al comma 1, esiste un'unica RSU.
3. In via transitoria e fino a scadenza del proprio mandato, la RSU delle istituzioni di cui al comma 1 sarà formata, anche in deroga all'Art. 4 (Numero dei componenti), da tutti gli eletti delle scuole coinvolte nel dimensionamento, i quali continueranno a svolgere le funzioni di componente RSU esclusivamente nell'istituzione scolastica o educativa ove sono transitati. Resta fermo che ciascun componente può svolgere le funzioni di rappresentante RSU solo in un'unica istituzione scolastica o educativa.
4. Qualora, a seguito dell'applicazione del comma 3, presso l'istituzione scolastica o educativa il numero dei rappresentanti RSU sia inferiore a due la RSU decade e le organizzazioni sindacali rappresentative provvederanno ad indire nuove elezioni entro 5 giorni dalla data di decadenza della RSU.
5. Nelle more delle elezioni di cui al comma 4, e comunque per un massimo di 50 giorni, le relazioni sindacali, ivi inclusa la contrattazione integrativa, proseguono con le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie dei CCNL e con gli eventuali componenti della RSU rimasti in carica che possono anche sottoscrivere eventuali contratti integrativi.
6. In caso di dimissioni di uno o più componenti, nelle istituzioni di cui al comma 1 non si dà luogo alla sostituzione di cui all'Art. 9 (Durata e sostituzione nell'incarico). La RSU decade laddove restino in carica meno del 50% del numero previsto all'Art. 4 (Numero dei componenti). In tal caso si procede a nuove elezioni con le modalità previste dai commi 4 e 5.

Art. 11 | **Effetti sulle RSU del riordino delle amministrazioni o uffici**

1. In caso di riordino delle pubbliche amministrazioni che comporti l'accorpamento di amministrazioni o uffici delle stesse già sede di RSU, in via transitoria e fino a scadenza del proprio mandato la RSU, anche in deroga all'Art. 4 (Numero dei componenti), sarà formata da tutti i componenti trasferiti nella nuova amministrazione o ufficio, i quali continueranno a svolgere le funzioni di componente RSU esclusivamente nell'amministrazione o ufficio dove sono transitati.
2. In caso di scorporo di amministrazioni o uffici, i componenti della RSU restano in carica negli uffici scorporanti o scorporati ove sono assegnati a condizione che gli stessi abbiano i requisiti per essere sede RSU.
3. Per ogni nuova amministrazione o ufficio, individuato come sede RSU a seguito del riordino di cui ai commi 1 e 2, esiste un'unica RSU.

4. In caso di dimissioni o decadenza di uno dei componenti della RSU risultante dai processi di riordino di cui ai commi 1 e 2, non si dà luogo alla sostituzione di cui all'Art. 9 (Durata e sostituzione nell'incarico).
5. Qualora, anche a seguito di processi di riordino di cui ai commi 1 e 2, il numero dei rappresentanti RSU sia inferiore al 50% dei componenti previsti dall'Art. 4 (Numero dei componenti) la RSU decade e le organizzazioni sindacali rappresentative provvedono ad indire nuove elezioni entro 5 giorni dalla decadenza.
6. Nelle more delle elezioni di cui al comma 5, e comunque per un massimo di 50 giorni, le relazioni sindacali, ivi inclusa la contrattazione integrativa, proseguono con le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie dei CCNL e con gli eventuali componenti della RSU rimasti in carica, che possono anche sottoscrivere eventuali contratti integrativi.

Art. 12 | **Modalità di adozione delle decisioni**

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.

Art. 13 | **Clausola di salvaguardia**

1. Le organizzazioni sindacali di cui all'Art. 17, comma 1 (Soggetti che possono presentare le liste elettorali), si impegnano a partecipare alla elezione della RSU, rinunciando formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'Art. 19 della legge 300/1970.
2. Le organizzazioni sindacali di cui all'Art. 17, comma 1, lett. a) e b) (Soggetti che possono presentare le liste elettorali), possono comunque conservare o costituire terminali di tipo associativo nelle amministrazioni di cui all'Art. 2, comma 1 (Ambito ed iniziativa per la costituzione), dandone comunicazione alle stesse. I componenti usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle organizzazioni e conservano le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.

3. Le organizzazioni sindacali rappresentative che non aderiscono al presente accordo conservano le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ai sensi dell'Art. 42 del D.Lgs. 165/2001, con tutte le loro prerogative.
4. Il disposto di cui al comma 3 trova applicazione a partire la tornata elettorale successiva alla firma del presente accordo.

Art. 14 | **Norme particolari**

1. Fermo restando quanto previsto dall'Art. 42, comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001, a tutto il personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero è assicurata un'idonea rappresentanza nelle RSU. A tale fine, ai sensi dell'Art. 42, comma 10, del medesimo decreto, vengono individuati due specifici collegi elettorali, l'uno destinato al personale il cui rapporto di lavoro è disciplinato dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui al D.Lgs. n. 165/2001, l'altro destinato al personale il cui rapporto di lavoro è disciplinato dalla legge locale. Ferma restando l'unicità della RSU i seggi vengono ripartiti sulla base dei voti ottenuti garantendo almeno un seggio per ciascuno dei due collegi.

Art.15 | **Norma finale**

In caso di sopravvenienza di una disciplina legislativa sulla materia del presente accordo, le parti si incontreranno per adeguarlo alle nuove disposizioni.

SEZIONE II
REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ELEZIONE DELLA RSU

Art. 16 | **Modalità per indire le elezioni**

1. Con cadenza triennale, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU, le associazioni sindacali rappresentative, congiuntamente o disgiuntamente, assumono l'iniziativa per indire le elezioni per il loro rinnovo che, di norma, deve essere contestuale in tutti i comparti di contrattazione. Successivamente all'indizione l'Aran convoca le confederazioni sindacali rappresentative nei comparti di contrattazione per concordare in apposito Protocollo il calendario elettorale.
2. Qualora in via eccezionale l'indizione di cui al comma 1 riguardi un singolo comparto, il Protocollo ivi previsto verrà concordato con le organizzazioni sindacali rappresentative in tale comparto.
3. Il calendario elettorale dovrà contenere:
   a. il termine per la definizione, presso ciascuna amministrazione articolata in sedi o strutture periferiche – di un protocollo da concordare con le organizzazioni sindacali rappresentative

nel comparto di riferimento, contenente la mappatura delle sedi elettorali;

b. il termine per l'affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti dell'amministrazione del protocollo di cui alla lettera a);
c. il termine per l'invio all'*Aran* ed alle confederazioni sindacali rappresentative (o alle organizzazioni sindacali rappresentative nell'ipotesi di cui al comma 2) del protocollo di cui alla lettera a);
d. la data dell'annuncio delle elezioni da parte delle associazioni sindacali che coincide con l'avvio - nei posti di lavoro - della procedura elettorale;
e. la data della messa a disposizione da parte delle amministrazioni dell'elenco generale alfabetico degli elettori – nonché degli eventuali indirizzi mail istituzionali direttamente afferenti il singolo elettore – da consegnare alle organizzazioni sindacali che ne facciano richiesta;
f. la data di inizio della raccolta delle firme per la presentazione delle liste da parte delle organizzazioni sindacali;
g. il termine iniziale di costituzione della Commissione elettorale, che non può essere superiore a 10 giorni dall'annuncio di cui alla lettera d);
h. il termine finale per la presentazione delle liste;
i. il termine finale per la costituzione della Commissione elettorale;
j. la data di affissione da parte della Commissione elettorale delle liste elettorali contenenti i candidati nonché dell'indicazione dei luoghi ove si insedia la sezione elettorale e degli orari di apertura della stessa (votazione). Tale data non può essere inferiore ad 8 giorni antecedenti la data di inizio delle votazioni;
k. le date di votazione;
l. la data dello scrutinio;
m. le date di affissione dei risultati elettorali da parte della Commissione elettorale;
n. le date per l'invio telematico, da parte delle amministrazioni, del verbale finale all'Aran;
o. eventuali termini per adempimenti utili alla corretta acquisizione dei dati elettorali da partedell'Aran.

4. Le associazioni sindacali di cui ai commi 1 e 2 danno comunicazione del calendario elettorale al personale interessato mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicandolo nell'intranet dell'amministrazione, alla quale viene parimenti inviata comunicazione. Analoga prerogativa compete alla RSU in scadenza di mandato.
5. Le elezioni dovranno avvenire contestualmente nelle date indicate nel calendario di cui ai commi 1 e 2, di norma in due giornate, salvo che particolari situazioni organizzative non richiedano il prolungamento delle operazioni di voto anche nella giornata successiva.
6. La RSU che decade nel corso del triennio è rieletta su iniziativa, anche disgiunta, delle organizzazioni sindacali rappresentative concordando il relativo calendario con l'amministrazione a livello locale. La RSU rieletta resta in carica sino alla rielezione generale delle RSU di cui ai commi 1 e 2.

Art. 17 | **Soggetti che possono presentare le liste elettorali**

1. Possono presentare le liste elettorali:
   a. organizzazioni sindacali rappresentative 17F aderenti alle Confederazioni che abbiano sottoscritto il presente accordo;
   b. organizzazioni sindacali rappresentative diverse da quelle di cui alla lettera a) che aderiscano formalmente al presente accordo;
   c. altre organizzazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo che aderiscano formalmente al presente accordo.
2. L'adesione al presente accordo da parte delle organizzazioni sindacali di cui al comma 1 lett. b) e c) che avvenga nel corso della tornata elettorale generale deve essere comunicata all'Aran che ne rilascia certificazione.
3. È condizione necessaria per la presentazione delle liste che le organizzazioni sindacali di cui al comma 1 dichiarino formalmente all'Aran – che ne rilascia certificazione - di applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modificazioni ed integrazioni e di aderire ai relativi accordi.
4. In caso di elezioni suppletive le organizzazioni che non siano in possesso delle certificazioni rilasciate dall'Aran devono allegare alla lista la formale adesione al presente accordo e la dichiarazione di cui al comma 3.
5. Non possono presentare proprie liste:
   a. le organizzazioni sindacali aggregate tra loro di fatto a meno che non abbiano costituito un nuovo soggetto sindacale rilevabile dallo statuto. In tal caso la lista deve essere intestata al nuovo soggetto e non ad eventuali singole componenti dello stesso;
   b. le organizzazioni sindacali che a seguito di mutamenti associativi hanno ceduto le proprie deleghe ad un nuovo soggetto e conseguentemente hanno cessato ogni attività sindacale nel comparto;
   c. le organizzazioni sindacali congiuntamente tra loro;
   d. i dipendenti attraverso proprie liste;
   e. le associazioni che non abbiano finalità sindacale.
6. Al fine di semplificare e accelerare l'acquisizione dei dati elettorali, le organizzazioni sindacali che nel corso delle elezioni generali intendano presentare proprie liste devono richiedere il pre- inserimento della propria denominazione nella procedura di rilevazione on-line. A tal fine le stesse devono depositare all'*Aran* formale dichiarazione dalla quale si evinca con chiarezza in quali comparti intendono partecipare alle elezioni. La dichiarazione dovrà essere corredata da copia autenticata dell'atto costitutivo, del vigente statuto e delle dichiarazioni previste ai commi precedenti ove necessarie e non ancora rese. Ove l'atto costitutivo e lo statuto siano già stati formalmente trasmessi all'Agenzia, è sufficiente che nella suddetta dichiarazione si attesti che gli stessi non hanno subito modificazioni.
7. Nel caso in cui sussistano dubbi sul possesso dei requisiti necessari per la presentazione della

lista l'Aran valuta la possibilità di inserire con riserva la lista nella procedura di rilevazione. In tal caso le singole Commissioni elettorali interessate dovranno autonomamente decidere in merito all'ammissione della lista stessa.

8. L'Aran pubblica sul proprio sito internet, diviso per singolo comparto, l'elenco delle organizzazioni inserite nella procedura di rilevazione dei verbali elettorali.

Art. 18 | **Procedura per la presentazione delle liste**

1. Le organizzazioni sindacali di cui all'Art. 17 (Soggetti che possono presentare le liste elettorali) acquisiscono le candidature mediante l'utilizzo dell'apposito modello 1 (allegato 1) cui deve essere allegata copia di un valido documento di riconoscimento del candidato.
2. Non possono essere candidati coloro che hanno presentato la lista né i membri della Commissione elettorale.
3. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante questo divieto un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'Art. 19 (Commissione elettorale), dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle stesse, invita con atto scritto il lavoratore interessato ad optare, entro un termine assegnato, per una delle liste, pena l'esclusione dalla competizione elettorale.
4. Non è necessario che il candidato sia iscritto o debba iscriversi all'organizzazione sindacale nelle cui liste è presentato.
5. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere.
6. Il nominativo dei candidati viene riportato nella lista, la quale deve essere sottoscritta dai lavoratori dipendenti titolari di elettorato attivo nell'amministrazione/sede RSU. Il numero minimo di firme necessario per la validità della lista viene così determinato:
   a. nelle amministrazioni/sedi RSU fino a 2.000 dipendenti: 2% del totale dei dipendenti;
   b. nelle amministrazioni/sedi RSU con più di 2.000 dipendenti: 40 più l'1% del numero di dipendenti che eccedono i 2.000. In ogni caso, non è necessario acquisire più di 200 firme.
7. Ogni lavoratore, può firmare una sola lista a pena di nullità della firma apposta.
8. Il presentatore di lista che sia dipendente dell'amministrazione sede di elezione RSU può anche essere tra i firmatari della stessa laddove si riferisca alla propria sede di lavoro.
9. Ogni lista ha un solo presentatore che può essere un dirigente sindacale (aziendale, territoriale, nazionale) dell'organizzazione sindacale interessata ovvero un dipendente delegato per iscritto dalla stessa. La delega deve essere allegata alla lista.
10. Le liste devono essere presentate dai soggetti di cui al comma 9 all'ufficio dell'amministrazione che, secondo il proprio ordinamento, gestisce le relazioni sindacali o, comunque, il personale. Inoltre, possono essere presentate direttamente alla Commissione elettorale se questa è già stata costituita.
11. La lista, corredata dai modelli 1 e relativi allegati di cui al comma 1, deve essere firmata dal pre-

sentatore e trasmessa utilizzando il modello 2 (allegato 2). La firma del presentatore della lista apposta sul modello 2 deve essere autenticata dal responsabile della gestione del personale della struttura amministrativa interessata o da un suo delegato o negli altri modi previsti dalla legge, salvo il caso di cui al comma 12. Il presentatore della lista garantisce sull'autenticità delle firme di cui al comma 6 apposte sulla stessa dai lavoratori.

12. In alternativa a quanto previsto al comma 11, la lista, corredata dai modelli 1 e relativi allegati di cui al comma 1, può essere inviata tramite posta elettronica certificata (PEC) all'indirizzo PEC dell'amministrazione dedicato alle relazioni sindacali o, comunque, alla gestione del personale. Nel caso di amministrazione articolata su più sedi RSU, laddove la sede periferica non sia dotata di PEC, l'invio avviene dalla PEC del mittente alla PEO (posta elettronica ordinaria) della sede RSU dedicato alle relazioni sindacali o, comunque, alla gestione del personale.
13. Nelle ipotesi di cui al comma 12, il modello 2 e la lista dovranno essere sottoscritti, con firma digitale, dal presentatore di lista o dal legale rappresentante del sindacato che ne assicura l'autenticità nella forma e nei contenuti. I file ricevuti vengono inoltrati dall'amministrazione alla Commissione elettorale all'indirizzo di posta elettronica dalla stessa indicato.
14. L'orario di scadenza per la presentazione delle liste è coincidente con l'orario di chiusura degli uffici abilitati alla ricezione delle liste o entro la mezzanotte nel caso sia trasmessa tramite posta elettronica certificata.

Art. 19 | **Commissione elettorale**

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole amministrazioni sede di votazione viene costituita una Commissione elettorale. A tal fine ogni organizzazione sindacale di cui all'Art. 17, comma 1 (Soggetti che possono presentare le liste elettorali) presentatrice di lista può designare un lavoratore dipendente dell'amministrazione che all'atto dell'accettazione dichiarerà di non volersi candidare.
2. Le designazioni dei componenti sono effettuate, di norma, contestualmente alla presentazione della lista, all'ufficio dell'amministrazione a ciò preposto cui spetta il compito di comunicare ai soggetti designati l'avvenuta costituzione della Commissione elettorale nonché l'indicazione del locale ove la stessa opera. La costituzione avviene alla data di cui all'Art. 16, comma 3 lett. g) (Modalità per indire le elezioni) o, se successiva, alla nomina del terzo componente della Commissione.
3. I componenti della Commissione elettorale sono comunque incrementati con quelli designati dalle organizzazioni sindacali che hanno presentato liste successivamente alla costituzione della Commissione stessa.
4. Nel caso in cui le designazioni pervenute all'amministrazione siano meno di tre, l'amministrazione tempestivamente invita tutte le organizzazioni sindacali presentatrici di lista a designare, entro 7 giorni dal termine della presentazione delle liste, un componente aggiuntivo.
5. A seguito della costituzione, l'amministrazione trasmette le liste e tutti gli atti alla Commissione

elettorale.

6. I componenti della Commissione elettorale espletano i compiti loro attribuiti durante l'orario di servizio e, ove compatibile con la composizione della Commissione stessa, durante l'orario di lavoro. Il tempo necessario per l'espletamento delle operazioni elettorali è equiparato a tutti gli effetti al servizio prestato.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si danno atto che la Commissione elettorale di cui all'Art. 19 è composta di minimo tre componenti. Tuttavia, laddove sia presentata un'unica lista o nell'ipotesi in cui, malgrado i tentativi di cui al comma 4, i componenti designati risultassero meno di tre, al fine di consentire in ogni caso l'esercizio del diritto di voto, la Commissione elettorale può comunque essere costituita con i componenti designati.

Art. 20 | **Compiti della Commissione elettorale**

1. La Commissione elettorale ha il compito di procedere ai seguenti adempimenti indicati in ordine cronologico:
   a. elezione del presidente;
   b. acquisizione dalla struttura amministrativa interessata dell'elenco generale degli elettori (titolari di elettorato attivo) e dei lavoratori candidabili (titolari di elettorato passivo);
   c. ricevimento delle ulteriori liste elettorali;
   d. verifica delle liste e delle candidature presentate e decisione circa l'ammissibilità delle stesse;
   e. esame, entro 48 ore dal ricevimento, dei ricorsi in materia di ammissibilità di liste e candidature;
   f. definizione delle sezioni elettorali e degli orari di apertura delle stesse;
   g. distribuzione del materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;
   h. predisposizione degli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascuna sezione;
   i. nomina dei presidenti di sezione;
   j. nomina degli scrutatori tenendo conto delle eventuali designazioni di cui all'Art. 23 (Scrutatori);
   k. organizzazione e gestione delle operazioni di scrutinio;
   l. raccolta dei dati elettorali parziali delle singole sezioni e riepilogo dei risultati;
   m. compilazione dei verbali;
   n. comunicazione dei risultati ai lavoratori, all'amministrazione e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista;
   o. esame degli eventuali ricorsi e proclamazione degli eletti;
   p. trasmissione dei verbali e degli atti all'amministrazione per la debita conservazione e la tra-

smissione telematica all'*Aran*.

2. Le liste elettorali dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicate nell'intranet dell'amministrazione, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 21 | **Modalità della votazione**

1. Il luogo della votazione sarà stabilito dalla Commissione elettorale, previo accordo con l'Amministrazione interessata, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.
2. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabilite più sezioni di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto, garantendo, di norma la contestualità delle operazioni di voto.
3. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicati nell'intranet dell'amministrazione almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 22 | **Composizione della sezione elettorale**

La sezione è composta da almeno due scrutatori di cui all'Art. 23 (Scrutatori) e da un presidente, nominato dalla Commissione elettorale al suo interno. Nel caso di più sezioni la Commissione elettorale può nominare il presidente della sezione scegliendo tra il personale titolare dell'elettorato attivo della singola sezione, il quale dovrà manifestare la propria volontà di accettare l'incarico.

Art. 23 | **Scrutatori**

1. È facoltà dei presentatori di ciascuna lista designare uno scrutatore per ogni sezione elettorale, scelto fra i lavoratori titolari di elettorato attivo che non siano candidati.
2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata entro due giorni lavorativi precedenti l'inizio delle votazioni.
3. Laddove le designazioni pervenute non siano sufficienti, la Commissione elettorale nomina al suo interno ulteriori scrutatori affinché il numero degli stessi sia almeno pari a due.
4. In caso di pluralità di sezioni, qualora il numero delle designazioni degli scrutatori non sia sufficiente, la Commissione nomina, d'ufficio, gli ulteriori scrutatori scegliendo al suo interno o tra il personale titolare di elettorato attivo nella singola sezione che non sia candidato.
5. I presidenti di sezione e gli scrutatori, espletano i compiti loro attribuiti durante l'orario di servizio e, ove compatibile con la durata delle operazioni elettorali- comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura delle sezioni - durante l'orario di lavoro. Il tempo necessario per l'espletamento delle operazioni elettorali è equiparato a tutti gli effetti al

servizio prestato.

Art. 24 | **Attrezzatura della sezione elettorale**

1. A cura della Commissione elettorale ogni sezione elettorale sarà munita di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
2. La sezione deve, inoltre, poter predisporre dell'elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso di cui all'Art. 20 (Compiti della Commissione elettorale), comma 1, lett. h).

Art. 25 | **Schede elettorali**

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
2. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
3. Le schede devono essere firmate da almeno tre componenti della sezione. La loro preparazione e la successiva votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente la sezione elettorale.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 26 | **Preferenze**

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. In caso di amministrazioni con più di 200 dipendenti, è consentito esprimere preferenza a favore di due candidati della stessa lista.
2. Il voto di preferenza sarà espresso dall'elettore scrivendo il nome e cognome del candidato preferito nell'apposito spazio sulla scheda. Per le amministrazioni fino a 200 dipendenti, la scheda elettorale riporta anche i nomi dei candidati. Per le amministrazioni con un numero di dipendenti superiore, le liste dovranno essere affisse all'entrata della sezione. L'indicazione di più preferenze date a candidati della stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze di candidati appartenenti a liste differenti, rende nulla la scheda.
3. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di altre liste, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art 27 | **Riconoscimento degli elettori**

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori della sezione; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 28 | **Certificazione della votazione**

Nell'elenco di cui all'Art. 24, comma 2 (Attrezzatura della sezione elettorale), a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

Art. 29 | **Segretezza del voto**

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 30 | **Quoziente necessario per la validità delle elezioni**

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori nonché le pubbliche amministrazioni favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.
3. In caso di mancato raggiungimento del quorum richiesto, non si procede alle operazioni di scrutinio e le sole elezioni vengono ripetute entro 30 giorni. Non è ammessa la presentazione di nuove liste.
4. Qualora non si raggiunga il quorum anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura dovrà essere riattivata ex novo e conclusa entro i successivi 90 giorni.

Art. 31 | **Operazioni di scrutinio**

1. Le operazioni di scrutinio, che saranno pubbliche, avranno inizio dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutte le sezioni, nel giorno stabilito per tutte le amministrazioni dal protocollo di cui all'Art. 16, comma 1, (Modalità per indire le elezioni).
2. Al termine delle operazioni di scrutinio, i risultati elettorali dovranno essere riportati a cura della Commissione elettorale sul "verbale finale" redatto in conformità del fac - simile di cui all'Art. 36 del presente accordo (Adempimenti dell'Aran) – modello 3 (allegato 3) – e sottoscritto dalla Commissione elettorale.
3. Nel caso di pluralità di sezioni, il presidente della sezione redige il verbale dello scrutinio redatto

in conformità al modello 4 (allegato 4) sottoscritto dallo stesso presidente di sezione e controfirmato da almeno due scrutatori per ciascuna sezione - nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni. Il verbale viene trasmesso (unitamente al residuo materiale della votazione) alla Commissione elettorale che procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale finale (modello 3) sottoscritto dalla Commissione elettorale.

4. Il "verbale finale" (modello 3), che deve essere affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti e/o pubblicato nell'intranet dell'amministrazione per almeno 5 giorni.
5. Trascorsi cinque giorni dalla affissione del "verbale finale" senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi e la Commissione ne dà atto nel "verbale delle operazioni elettorali".
6. La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui ai commi 2 e 3, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dalle sezioni; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e l'Amministrazione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi o, in caso di contenziosi pendenti, fino alla conclusione degli stessi.
7. Successivamente il plico di cui al comma 6 sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della amministrazione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla amministrazione.

Art. 32 | **Attribuzione dei seggi**

1. Il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
2. I seggi saranno attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenuto dividendo il numero dei voti validi per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.18F
3. In caso di parità di resti il seggio viene attribuito alla lista che ha ottenuto complessivamente il maggior numero di voti. In caso di parità di voti, il seggio viene attribuito al componente del genere meno rappresentato in seno alla RSU. A parità di genere al componente anagraficamente più giovane.
4. Nell'ambito delle liste, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati. In caso di parità di voti di preferenza vale l'ordine all'interno della lista.
5. Nel caso in cui non sia possibile l'attribuzione di tutti i seggi per mancanza di candidati è esclusa la possibilità di assegnazione del seggio rimasto vacante ad un candidato di altra lista.
6. Qualora il numero dei seggi complessivamente attribuiti sia inferiore al numero minimo dei componenti della RSU di cui all'Art. 9, comma 5, (Durata e sostituzione), fermo restando l'invio dei risultati elettorali all'Aran, le elezioni dovranno essere ripetute attivando ex novo l'intera procedura che dovrà concludersi entro 90 giorni.

Art. 33 | **Ricorsi alla Commissione elettorale**

1. Qualora nel corso dei 5 giorni di affissione del "verbale finale" vengano presentati ricorsi, la Commissione provvede al loro esame entro 48 ore, inserendo nel "verbale delle operazioni elettorali" la conclusione alla quale è pervenuta ed eventualmente modificando il "verbale finale" che viene nuovamente affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti o pubblicato nell'intranet dell'amministrazione.
2. Copia del "verbale finale", del "verbale delle operazioni elettorali" e, in caso di più sezioni, dei "verbali di sezione" dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle organizzazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente nonché all'amministrazione ai sensi dell'Art. 20, comma 1, lett. p) (Compiti della Commissione elettorale).

Art. 34 | **Comitato dei garanti**

1. Contro le decisioni della Commissione elettorale, in alternativa al ricorso all'autorità giudiziaria, è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.
2. Tale Comitato, costituito a livello provinciale, è presieduto dal Direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro o da un suo delegato che, ove necessario, possono avvalersi della consulenza di un funzionario dell'amministrazione interessata, ed è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista direttamente coinvolte nel ricorso in quanto le stesse si contendono uno o più seggi.
3. Laddove il ricorso abbia ad oggetto altre decisioni della Commissione elettorale il Comitato, costituito a livello provinciale, è presieduto dal Direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro o da un suo delegato che, ove necessario, possono avvalersi della consulenza di un funzionario dell'amministrazione interessata, ed è composto da un componente designato dall'organizzazione sindacale ricorrente e dal Presidente della Commissione elettorale. Laddove il Presidente della Commissione elettorale sia espressione dell'organizzazione sindacale ricorrente, lo stesso sarà sostituito da un altro membro della Commissione stessa.
4. Il Comitato si insedia presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro. Esso si pronuncia entro il termine perentorio di 10 giorni dal ricevimento del ricorso.
5. Il pronunciamento del Comitato dei garanti è vincolante per la Commissione elettorale.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti precisano che le decisioni di cui ai commi 1 e 3 dell'Art. 34 sono quelle assunte dalla Commissione elettorale in relazione ai ricorsi dalla stessa ricevuti.

Art. 35 | **Trasmissione del verbale elettorale all'Aran**

1. Copia del "verbale finale" (modello 3 – allegato 3) sarà trasmesso a cura della Commissione elettorale all'amministrazione per l'inoltro - ai fini della rilevazione dei dati elettorali necessari all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai sensi dell'Art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001 - all'*Aran*.
2. Le amministrazioni pubbliche dovranno trasmettere all'*Aran* il "verbale finale" (modello 3 – allegato 3) entro cinque giorni dal ricevimento dello stesso. La trasmissione avviene per via telematica con le modalità indicate dall'Agenzia.

Art. 36 | **Adempimenti dell'Aran**

1. In occasione delle elezioni generali di tutti (o di alcuni) comparti di contrattazione, l'*Aran* fornirà alle pubbliche amministrazioni idonee istruzioni sugli aspetti organizzativi di competenza di queste (locali, materiale, sicurezza dei locali dove si sono svolte le elezioni etc.) al fine di rendere possibile il regolare svolgimento delle elezioni.
2. Per consentire una corretta rilevazione dei dati elettorali necessari all'*Aran* per l'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali a livello nazionale, nonché per ottenere una omogenea documentazione, sono allegati al presente accordo i fac-simile del "verbale finale" (modello 3) e del "verbale delle singole sezioni" (modello 4) nei quali vengono riassunti i dati relativi alle votazioni.

TITOLO II

Art. 37 | **Disapplicazioni**

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNQ, sono abrogati:
   a. ACQ per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, sottoscritto il 7 agosto 1998;
   b. Accordo d'interpretazione autentica dell'Art. 1, comma 3 – parte seconda dell'ACQ 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, sottoscritto il 13 febbraio 2001;
   c. Contratto d'interpretazione autentica dell'Art. 8 della parte prima dell'ACQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, sottoscritto il 6 aprile 2004;
   d. Contratto d'interpretazione autentica dell'Art. 7, comma 2 della parte prima dell'ACQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, sottoscritto l'11 giugno 2007;
   e. ACQ d'integrazione dell'Art. 3 della parte seconda dell'ACQ per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, sottoscritto il 24 settembre 2007;
   f. Contratto d'interpretazione autentica dell'Art. 1 dell'ACQ del 24 settembre 2007, sottoscritto il 27 marzo 2012;
   g. Accordo su integrazione e modificazioni dell'ACQ del 7 agosto 1998 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale – comparto scuola, sottoscritto il 13 marzo 2013;
   h. CCNQ per le modifiche all'ACQ per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale del 7 agosto 1998, sottoscritto il 9 febbraio 2015.

2. Laddove vengano attivate le procedure di cui all'Art. 2 (Ambito ed iniziativa per la costituzione delle RSU), fino alla definizione dei relativi CCNL restano in vigore gli accordi integrativi stipulati ai sensi dell'Art. 2, Parte I, ACQ 7 agosto 1998, ovvero:

a. Sanità - Accordo del 16 ottobre 1998;
b. Regioni ed autonomie locali - l'Accordo del 22 ottobre 1998;
c. Enti pubblici non economici – Accordo del 3 novembre 1998;

d. Ministeri, Agenzie fiscali, PCM – Accordo 3 novembre 1998.

Dichiarazione congiunta n. 4

Considerato che la sottoscrizione del presente Accordo interviene successivamente alla data di annuncio della procedura elettorale relativa alla tornata generale Aprile 2022, le parti si danno atto che il regolamento elettorale nello stesso contenuto avrà effetto a partire dai successivi rinnovi delle RSU. Si applicano, pertanto, le procedure previgenti anche nell'ipotesi di cui all'Art. 2, parte II, ACQ 7/8/1998.

ALLEGATI

ALLEGATO N. 1

LOGO O.S.

MODELLO 1
FAC SIMILE ACCETTAZIONE DELLA CANDIDATURA

Oggetto: candidatura nella lista[1] _____ per la RSU

Amministrazione/collegio [2]_____

Il/la sottoscritto/a _____ nato/a a _____

il _____ residente a _____

dipendente del [3] _____

in servizio presso [4] _____

dichiaro/a di volermi candidare nella lista della[1] _____

per la elezione della RSU [2]_____

_____Luogo_____, lì _____

Firma

_____

Allegare copia del documento di riconoscimento in corso di validità del candidato

____

(1) Indicare l'esatta denominazione della lista
(2) indicare l'esatta denominazione dell'Amministrazione/collegio sede di elezione della RSU
(3) Indicare la denominazione dell'amministrazione di appartenenza
(4) Indicare l'esatta denominazione dell'ufficio e/o sede dove si presta servizio

ALLEGATO N. 2

LOGO O.S.

MODELLO 2
FAC SIMILE PER LA PRESENTAZIONE DELLA LISTA

All'Amministrazione/Collegio elettorale

_____

Alla Commissione elettorale
dell'Amministrazione/Collegio elettorale

_____

Oggetto: Presentazione della lista dei candidati della _____ all'elezione della RSU presso l'amministrazione/collegio elettorale _____

Il/la sottoscritto/a _____ nato a _____ il _____
in qualità di _____
(indicare se Dirigente sindacale aziendale, territoriale o nazionale o dipendente delegato dalla O.S.)
Presenta la lista denominata _____ e composta da n. ____ candidati e da n. ____ sottoscrittori titolari di elettorato attivo.

A tal fine dichiara sotto la propria responsabilità, che i candidati di cui all'allegata lista, non sono componenti della Commissione Elettorale e che le firme degli stessi, autentiche ed apposte in sua presenza, nonché correlate dai rispettivi documenti di riconoscimento in corso di validità, costituiscono espressa accettazione della candidatura.
Dichiara, inoltre, di non essere candidato in nessuna lista.

Si acclude il simbolo che dovrà essere riportato sulle schede elettorali.

☐ Si designa, come componente della Commissione elettorale, il/la sig./sig.ra _____

☐ Si riserva di designare il componente della Commissione elettorale entro il termine di presentazione delle liste

Data _____

Il Presentatore della lista

_____

Spazio per l'autenticazione della firma nell'ipotesi di cui all'art 18 comma 11 dell'ACNQ ……

AUTENTICA FIRMA DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE

Io sottoscritto/a _____in qualità di _____ attesto
che il Sig/ra *(presentatore/trice della lista*) _____ nato/a a _____il _____
identificato/a con documento *(indicare tipo ad es. carta d'identità o equipollente)*_____ *n.*_____
rilasciato da _____*il* _____ ***ha apposto la firma in mia presenza***.
Luogo e Data _____

Firma _____

Allegati:
1) Candidature e documenti di riconoscimento dei candidati
2) Lista degli elettori sottoscrittori della lista
3) Delega della organizzazione sindacale (nell'ipotesi in cui il presentatore di lista sia un dipendente non dirigente sindacale)
4) Simbolo che dovrà essere riportato sulle schede elettorali.

ALLEGATO N. 3

MODELLO 3
VERBALE FINALE DELLE ELEZIONI DELLA RSU

AMMINISTRAZIONE/COLLEGIO _____
INDIRIZZO _____
COMUNE _____ **PROVINCIA** _____ **REGIONE** _____
COMPARTO _____
DATA ELEZIONI _____

PARTE PRIMA

	SEZIONE		**SEZIONE**		**SEZIONE**		**SEZIONE**		**TOTALE ***		**TOTALE GENERALE* (M+F)**	**% Validità Elezioni* (Quorum)**
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE		
AVENTI DIRITTO AL VOTO												
VOTANTI												
SCHEDE VALIDE												
SCHEDE NULLE												
SCHEDE BIANCHE												
SCHEDE SCRUTINATE												

SEGGI DA RIPARTIRE _____

PARTE SECONDA

	NOME LISTA 1	**NOME LISTA 2**	**NOME LISTA 3**	**NOME LISTA 4**	**NOME LISTA 5**	**NOME LISTA 6** .....
VOTI OTTENUTI						
SEGGI ATTRIBUITI						

FIRMA DEL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE ELETTORALE _____

FIRME DEGLI ALTRI MEMBRI DELLA COMMISSIONE ELETTORALE _____ _____ _____

N.B.: nel caso in cui il collegio elettorale coincide con l'unica sezione di votazione non compilare le voci "Sezione" ma solo le voci "Totale" e "Totale Generale (M+F)" e "% Validità Elezioni Quorum" contrassegnate con *

MODELLO 4

VERBALE DELLE ELEZIONI RSU DELLA SEZIONE ELETTORALE ..... DEL COLLEGIO .....

AMMINISTRAZIONE/COLLEGIO _____

NOME SEZIONE ELETTORALE _____

INDIRIZZO _____

COMUNE _____ **PROVINCIA** _____ **REGIONE** _____

DATA ELEZIONI _____

	SEZIONE		TOTALE GENERALE (M+F)
	MASCHI	FEMMINE	
AVENTI DIRITTO AL VOTO			
VOTANTI			
SCHEDE VALIDE			
SCHEDE NULLE			
SCHEDE BIANCHE			
SCHEDE SCRUTINATE			

	NOME LISTA 1	NOME LISTA 2	NOME LISTA 3	NOME LISTA 4	NOME LISTA 5	NOME LISTA 6 .....
VOTI OTTENUTI						

FIRMA DEL PRESIDENTE DELLA SEZIONE _____

FIRME DEGLI SCRUTATORI _____ _____ _____

Accordo tra l'Aran, le Confederazioni rappresentative
nei comparti di contrattazione e la FNSI per la specifica regolazione di raccordo del
Personale Profili Informazione

- firmato il 07/04/2022

FP CGIL

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ACCORDO
TRA L'A.RA.N., LE CONFEDERAZIONI RAPPRESENTATIVE
NEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE E LA FNSI
PER LA SPECIFICA REGOLAZIONE DI RACCORDO DEL PERSONALE PROFILI INFORMAZIONE

Il giorno 7 aprile 2022, alle ore 11.00, ha avuto luogo - in modalità video conferenza - l'incontro tra l'A.Ra.N. e le associazioni sindacali aventi titolo.
Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato Accordo per la specifica regolazione di raccordo del personale profili informazione.

Per l'A.Ra.N. il Presidente Cons. Antonio Naddeo *firmato*

Per le Associazioni sindacali:

CGIL _____*firmato* _____

CISL _____*firmato* _____

UIL _____*firmato* _____

CGS _____*firmato* _____

CISAL_____*firmato* _____

CONFSAL____*firmato* _____

CSE_____*firmato* _____

USB_____*firmato* _____

FNSI _____*firmato* _____

VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
TEL. +39.06.32483260
PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it
C.F. 97104250580

TITOLO I | **DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 | **Campo di applicazione**

1. Il presente accordo si applica al personale dipendente dalle amministrazioni ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva di cui al CCNQ 13 luglio 2016, che svolge le attività di informazione negli uffici di cui all'Art. 9 della Legge 7 giugno 2000, n. 150, inquadrato nei profili professionali appositamente istituiti dal CCNL comparto Funzioni centrali del 12 febbraio 2018, dal CCNL comparto Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018, dal CCNL comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018 e dal CCNL comparto Sanità del 21 maggio 2018.
2. Il presente accordo si applica, altresì, ai dipendenti di ruolo in servizio presso gli uffici stampa delle amministrazioni ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva definiti dal CCNQ 13 luglio 2016 ai quali, in data antecedente all'entrata in vigore dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2016-2018, risulti applicato il contratto collettivo nazionale di lavoro giornalistico per effetto di contratti individuali sottoscritti sulla base di quanto previsto dagli specifici ordinamenti dell'amministrazione di appartenenza.
3. Ai fini del presente CCNL:
   a. per "CCNL di riferimento" si intende il CCNL, di uno dei comparti di contrattazione collettiva di cui al comma 1, applicato al personale destinatario del presente accordo, in base al comparto cui appartiene l'amministrazione pubblica presso la quale il personale è assunto;
   b. per "CCNL giornalistico" si intende il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalla Federazione nazionale della stampa italiana (Fnsi) e dalla Federazione nazionale editori giornali (Fieg);
   c. la Legge 7 giugno 2000, n. 150 e successive modificazioni ed integrazioni è indicata come Legge n. 150/2000

Art. 2 | **Autonomia professionale e norme deontologiche**

È diritto insopprimibile dei giornalisti iscritti all'albo la libertà di informazione e di critica, limitata dall'osservanza delle norme di legge dettate a tutela della personalità altrui ed è loro obbligo inderogabile il rispetto della verità sostanziale dei fatti, osservati sempre i doveri imposti dalla lealtà e dalla buona fede. Devono essere rettificate le notizie che risultino inesatte, e riparati gli eventuali errori.

Art. 3 | **Personale di cui all'Art. 9, comma 5-bis della Legge n. 150/2000**

1. Il presente articolo si applica esclusivamente ai dipendenti di ruolo in servizio presso gli uffici stampa delle amministrazioni ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva definiti dal CCNQ 13 luglio 2016 ai quali, in data antecedente all'entrata in vigore dei rispettivi "CCNL di

riferimento" relativi al triennio 2016-2018, risulti applicato il contratto collettivo nazionale di lavoro giornalistico per effetto di contratti individuali sottoscritti sulla base di quanto previsto dagli specifici ordinamenti dell'amministrazione di appartenenza.

2. Le amministrazioni inquadrano i dipendenti di cui al comma 1 nei profili professionali istituiti nel "settore informazione" in applicazione del "CCNL di riferimento" tra quelli elencati all'Art. 1.
3. Ai fini dell'inquadramento di cui al comma 2, si tiene conto dell'allegata tabella A di corrispondenza tra le qualifiche del "CCNL giornalistico" e le aree o categorie del "CCNL di riferimento". Nell'ambito dell'Area o Categoria di inquadramento, l'attribuzione della posizione economica è effettuata in modo tale da minimizzare l'importo dell'assegno *ad personam* attribuito ai sensi dei successivi commi.
4. Al personale di cui al presente articolo è riconosciuto un assegno *ad personam*, in applicazione di quanto previsto dall'Art. 9, comma 5-bis della Legge n. 150/2000, nel caso in cui il trattamento economico fisso in godimento, attribuito in forza del "CCNL giornalistico" sia superiore al trattamento economico fisso previsto dal "CCNL di riferimento". Il predetto assegno è calcolato con le modalità indicate al comma 5 ed è riassorbito con le modalità indicate ai commi 6 e 7.
5. L'importo annuo lordo dell'assegno *ad personam* di cui al comma 4 è pari alla differenza, se positiva, tra:
   a. la somma dei trattamenti economici fissi annui lordi in godimento, alla data di sottoscrizione del presente accordo, riferibili alle sole voci retributive di cui all'allegata tabella B, riconosciuti in forza dell'applicazione del "CCNL giornalistico";
   b. la somma dei trattamenti economici fissi annui lordi, alla data di sottoscrizione del presente accordo, attribuiti e riconosciuti in forza dell'applicazione del "CCNL di riferimento", riferibili alle sole voci retributive di cui all'allegata tabella C.
6. L'assegno *ad personam* di cui al presente articolo è riassorbito, fino a concorrenza, in caso di incrementi economici conseguenti a future progressioni economiche, a future progressioni giuridiche, a futuri incrementi contrattuali.
7. In caso di incrementi economici conseguenti al conferimento di uno degli incarichi di cui all'allegata tabella D, l'assegno *ad personam* è inoltre temporaneamente riassorbito, fino a concorrenza, di un importo pari al 50% della retribuzione di posizione od altra indennità fissa correlata all'incarico, limitatamente al periodo di svolgimento dello stesso.
8. Ai sensi dell'Art. 2, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001, i risparmi di spesa derivanti dal riassorbimento incrementano:
   a. nei casi di cui al comma 6, i fondi risorse decentrate;
   b. nel caso di cui al comma 7, le risorse complessivamente destinate alla remunerazione degli incarichi.
9. L'assegno *ad personam* è utile ai fini del trattamento di fine rapporto in misura pari alla quota dello stesso corrispondente alle voci di trattamento economico del CCNL giornalistico già utili al medesimo fine.
10.

Art. 4 | **Norme finali**

I lavoratori di cui all'Art. 1, possono aderire alla cassa autonoma di assistenza integrativa dei giornalisti italiani (CASAGIT), laddove in possesso dei requisiti dalla stessa richiesti. Tale adesione potrà avvenire con il solo contributo a carico del lavoratore interessato.

Tabella A

Tabelle di inquadramento nei CCNL dei comparti pubblici

Qualifica CCNL giornalistico		Categorie e profili CCNL comparto Funzioni Locali
Direttore e vicedirettore		
Capo redattore		
Vice capo redattore		
Capo servizio, redattore senior	✦	**Categoria D** (in uno dei profili del settore Informazione ex art. 18-bis, comma 5, lett. b) del CCNL comparto Funzioni locali del 21/5/2018)
Vice caposervizio, redattore esperto		
Redattore oltre 30 mesi		
Redattore meno 30 mesi		
Praticante dopo 12 mesi		**Categoria C** (in uno dei profili del settore Informazione ex art. 18-bis, comma 6 del CCNL comparto Funzioni locali del 21/5/2018)
Praticante meno 12 mesi	✦	
Pubblicista redazioni decentrate		

Qualifica CCNL giornalistico		Aree e profili CCNL comparto Funzioni Centrali (Ministeri e Agenzie Fiscali)
Direttore e vicedirettore		
Capo redattore		
Vice capo redattore		
Capo servizio, redattore senior	✦	**Area Terza** (in uno dei profili del settore Informazione art. 95, comma 5, lett. b) del CCNL comparto Funzioni centrali del 12/2/2018)
Vice caposervizio, redattore esperto		
Redattore oltre 30 mesi		
Redattore meno 30 mesi		
Praticante dopo 12 mesi		**Area Seconda** (in uno dei profili del settore Informazione art. 95, comma 6 del CCNL comparto Funzioni centrali del 12/2/2018)
Praticante meno 12 mesi	✦	
Pubblicista redazioni decentrate		

Qualifica CCNL giornalistico		Aree e profili CCNL comparto Funzioni centrali (Enti pubblici non economici, Cnel, Enac)
Direttore e vicedirettore		
Capo redattore		
Vice capo redattore		**Area C**
Capo servizio, redattore senior	✦	(in uno dei profili del settore Informazione art. 95, comma 5, lett. b) del CCNL comparto Funzioni centrali del 12/2/2018)
Vice caposervizio, redattore esperto		
Redattore oltre 30 mesi		
Redattore meno 30 mesi		
Praticante dopo 12 mesi		**Area B**
Praticante meno 12 mesi	✦	(in uno dei profili del settore Informazione art. 95, comma 6 del CCNL comparto Funzioni centrali del 12/2/2018)
Pubblicista redazioni decentrate		

Qualifica CCNL giornalistico		Categorie e profili CCNL comparto Sanità
Direttore e vicedirettore		
Capo redattore		
Vice capo redattore		**Categoria D**
Capo servizio, redattore senior	✦	(in uno dei profili del settore Informazione art. 13, comma 3, lett. b) del CCNL comparto Sanità del 21/5/2018)
Vice caposervizio, redattore esperto		
Redattore oltre 30 mesi		
Redattore meno 30 mesi		
Praticante dopo 12 mesi		**Categoria C**
Praticante meno 12 mesi	✦	(in profili del settore Informazione istitituiti nell'ambito di tale categoria)
Pubblicista redazioni decentrate		

segue

Qualifica CCNL giornalistico		**Categorie e profili CCNL personale non dirigente Presidenza del Consiglio dei Ministri**
Direttore e vicedirettore		
Capo redattore		
Vice capo redattore		**Categoria A**
Capo servizio, redattore senior	✦	(in profili del settore Informazione istituiti nell'ambito della categoria A)
Vice caposervizio, redattore esperto		
Redattore oltre 30 mesi		
Redattore meno 30 mesi		
Praticante dopo 12 mesi		**Categoria B**
Praticante meno 12 mesi	✦	(in profili del settore Informazione istituiti nell'ambito della categoria B)
Pubblicista redazioni decentrate		

Tabella B

Voci retributive del "CCNL giornalistico"

Voci retributive CCNL giornalistico
Minimi di stipendio Indennità di contingenza
Elemento distinto della retribuzione (EDR) Aumenti periodici di anzianità Maggiorazione di agenzia
Tredicesima mensilità Superminimi
Indennità redazionale annua

Tabella C

Voci retributive dei CCNL dei comparti pubblici

Voci retributive CCNL comparti pubblici
Stipendio tabellare
Elemento perequativo
Indennità fisse e continuative (indennità di amministrazione, indennità di ente, indennità di comparto o altre analoghe)
Tredicesima mensilità

Tabella D

Incarichi comparti pubblici

Tipologia di incarico	Disciplina contrattuale di riferimento
Incarichi dell'area delle posizioni organizzative	art. 13 del CCNL Funzioni locali del 21/5/2018
Incarichi di funzione	art. 14 del CCNL Sanità del 21/5/2018
Incarichi di posizione organizzativa	artt. 18 e 19 del CCNL Ministeri del 16/2/1999
Incarichi di natura organizzativa e professionale	artt. 26 e 27 del CCNL Agenzie fiscali del 28/5/2004
Incarichi di posizione organizzativa	artt. 16 e 17 del CCNL Enti pubblici non economici del 1/10/2007
Incarichi di natura organizzativa e professionale	art. 20 del CCNL Cnel del 18/7/2006
Incarichi di elevata responsabilità	art. 55 del CCNL Enac del 19/12/2001

Accordo Collettivo Nazionale Quadro in materia di Telelavoro

- firmato il 23/03/2000

FP CGIL

Art. 1 | **Ambito di applicazione e durata**

Il presente accordo quadro si applica al personale dipendente delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Considerato il carattere sperimentale dell'istituto, all'inizio del secondo biennio di applicazione le parti valuteranno l'opportunità di procedere ad eventuali modifiche o integrazioni anche sulla scorta delle valutazioni dell'Osservatorio di cui all'articolo 7.

Art. 2 | **Finalità e obiettivi del telelavoro**

Le parti convengono preliminarmente sul fatto che le potenzialità positive del telelavoro, sul piano sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:

a. alla pubblica amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;
b. al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

Art. 3 | **Relazioni sindacali**

1. Le relazioni sindacali si svolgono secondo criteri di responsabilità, correttezza, trasparenza e tempestività; gli istituti di partecipazione sindacale debbono essere attivati e conclusi in tempi strettamente congrui rispetto all'avvio e all'attuazione dei progetti.
2. Le Amministrazioni consultano preventivamente le OO.SS. sui contenuti dei progetti di cui all'Art. 3 del DPR 8 marzo 1999, n. 70.
3. A livello di Amministrazione, la concertazione ha per oggetto le modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di venti giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizione delle parti nelle materie oggetto della stessa.
4. A livello di Amministrazione, la contrattazione integrativa determina gli eventuali adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro resi necessari dalle particolari condizioni della prestazione. Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la rispettiva libertà d'iniziativa.
5. Nell'ambito di ciascun comparto, la contrattazione potrà disciplinare gli aspetti strettamente

legati alle specificità del comparto e, in particolare:

a. criteri generali per l'esatta individuazione del telelavoro rispetto ad altre forme di delocalizzazione;
b. criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità telematica;
c. forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso;
d. iniziative di formazione legate alla specificità del comparto.

Art. 4 | **Assegnazione ai progetti di telelavoro**

1. Nell'ambito dei progetti di telelavoro di cui all'Art. 3 del DPR 8 marzo 1999, n. 70, l'Amministrazione procederà con le modalità previste dall'Art. 4 dello stesso DPR n. 70 all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza.
2. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'Amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:
   a. situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
   b. esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
   c. maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.
3. L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.
4. L'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto; tale assegnazione è revocabile a richiesta del lavoratore, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto e nel rispetto di ulteriori condizioni eventualmente previste nello stesso progetto (ad es.: che vi sia un sostituto), o d'ufficio da parte dell'amministrazione. In tale ultimo caso, la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore, e comunque entro 10 giorni dalla richiesta, elevati a 20 giorni nel caso di cui al comma 2, lettera b), oppure nel termine previsto dal progetto.
5. In conformità all'articolo 3, comma 6, del citato DPR n. 70, il dirigente, sulla base di quanto previsto dal progetto, può esercitare le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.

Art. 5 | **Postazione di lavoro e adempimenti dell'Amministrazione**

1. Il telelavoro si realizza secondo le modalità previste dal progetto, quali lavoro a domicilio, lavoro mobile, decentrato in centri – satellite, servizi in rete o altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, comunque in luogo idoneo, dove sia tecnicamente possibile la prestazione "a distanza", diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. 2.Le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro, che può essere utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, sono a carico dell'amministrazione; sono, del pari, a carico dell'amministrazione le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto. La contrattazione di comparto prevederà forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso.
2. Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'amministrazione è tenuta ad informare il lavoratore circa le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del lavoratore nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.
3. Ciascun progetto prevederà la possibilità che siano disposti, con frequenza media da definirsi eventualmente nella contrattazione di comparto, rientri periodici del lavoratore presso la sede di lavoro.
4. L'amministrazione deve garantire che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori. L'amministrazione è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé e per le persone che eventualmente vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.
5. Le amministrazioni, nell'ambito delle attività formative dedicate ai lavoratori, prevedono l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e socializzazione per gli addetti al telelavoro. Specifiche iniziative formative saranno rivolte, altresì, ai dirigenti degli uffici e dei servizi nel cui ambito si svolgano attività di telelavoro.
6. Debbono essere assicurate forme di comunicazione tempestiva – ivi compreso l'utilizzo dell'e-mail – per rendere partecipe il lavoratore delle informazioni di carattere amministrativo più direttamente connesse con le sue legittime aspettative, come indicato nell'articolo 2, lettera b)

Art. 6 | **Diritti ed obblighi del lavoratore**

1. Avendo riguardo agli obiettivi ed alle modalità attuative del progetto, allo scopo anche di valorizzare l'autonomia nella gestione del tempo e dell'attività lavorativa, la prestazione del

telelavoro è orientata a modelli innovativi di distribuzione dell'orario di lavoro, ferma restando la stessa quantità oraria globale prevista per il personale che presta la sua attività nella sede e secondo i criteri generali definiti ai sensi dell'articolo 3, comma 5, lettera b). Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, è facoltà dell'amministrazione, sentite le OO.SS., richiedere il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro.

2. Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di telelavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Il lavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite.
3. Al lavoratore, la cui postazione di lavoro è ubicata presso la sua abitazione, dovrà essere corrisposta una somma, che potrà per alcune spese essere anche forfettaria, a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonché delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione. L'importo di tale somma, corrisposta a titolo di rimborso, da erogarsi con cadenza predeterminata, è fissato dal progetto con le modalità previste dall'articolo 3, comma 4, e sarà rideterminato con riferimento all'andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi indispensabili per l'effettuazione del telelavoro.
4. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale, integrativa e decentrata, che si applica ai lavoratori del comparto. Del pari, per la parte normativa (ad es.: fruizione di ferie, festività e permessi, aspettative, ecc.) si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori del comparto.
5. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali. Il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge in azienda, a cominciare dalla istituzione, nelle amministrazioni e negli enti che impiegano telelavoro, di una bacheca sindacale elettronica, nonché dall'utilizzo dell'e-mail con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

Art. 7 | **Osservatorio sul telelavoro**

1. In considerazione della sperimentalità del telelavoro, sarà istituito presso l'*Aran*, per il primo biennio di attuazione, un Osservatorio formato da un componente per ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e da tre componenti nominati dall'Aran. Tale Osservatorio, avvalendosi eventualmente dell'apporto di esperti, nonché dei Comitati pari opportunità, ove costituiti, dovrà, durante il biennio, raccogliere dati e informazioni circa l'andamento delle esperienze in corso, il loro impatto sul funzionamento dell'amministrazione e sull'organizzazione di vita dei lavoratori. Al termine del biennio l'Osservatorio redigerà un

rapporto, che sarà reso pubblico, ed orienterà le parti per introdurre eventuali modificazioni e/o adattamenti nella contrattazione collettiva

2. La contrattazione di comparto istituirà, altresì, Osservatori di comparto, anche quali sensori settoriali dell'Osservatorio intercompartimentale.

PARTE QUARTA
LA NORMATIVA

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, N. 165

NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE*

**Testo estratto da:*
NORMATTIVA
IL PORTALE DELLA LEGGE VIGENTE

- Vigente al: 14/07/2022

FP CGIL

TITOLO I | **PRINCIPI GENERALI**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 ed 87 della Costituzione.
Vista la legge 23 ottobre1992, n. 421, ed in particolare l'articolo 2;
Vista la legge 15 marzo 1997, n. 59;
Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni;
Visto l'articolo 1, comma 8, della legge 24 novembre 2000. n. 340: Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella seduta del 7 febbraio 2001;
Acquisito il parere dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, espresso in data 8 febbraio 2001;
Acquisito il parere delle competenti Commissioni del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati, rispettivamente in data 27 e 28 febbraio 2001;
Viste le deliberazioni del Consiglio dei Ministri, adottate nelle sedute del 21 e 30 marzo 2001;
Su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la funzione pubblica;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Art. 1 | **Finalità ed ambito di applicazione**

(Art. 1 del d.lgs. n. 29 del 1993, come modificato dall'art. 1 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:
   a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
   b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
   c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni

dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. ***((Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI))***.

3. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. I principi desumibili dall'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modificazioni, e dall'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.

Art. 2 | **Fonti**

(Art. 2, commi da 1 a 3 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 2 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 2 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:
   a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;
   b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
   c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
   d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;
   e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

1 - bis. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina

in materia di trattamento dei dati personali.

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 dal relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

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.

Art. 3 | **Personale in regime di diritto pubblico**

(Art. 2, commi 4 e 5 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 2 del d.lgs. n. 546 del 1993 e successivamente modificati dall'art. 2, comma 2 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti: i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n.691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n.281, e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n.287.

1- - bis. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il rapporto di impiego del personale, anche di livello dirigenziale, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, esclusi il personale volontario previsto dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 2 novembre 2000, n. 362, e il

personale volontario di leva, è disciplinato in regime di diritto pubblico secondo autonome disposizioni ordinamentali.

1- - ter. In deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, il personale della carriera dirigenziale penitenziaria è disciplinato dal rispettivo ordinamento.

2. Il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari ***((, a tempo indeterminato o determinato,))*** resta disciplinato dalle disposizioni rispettivamente vigenti, in attesa della specifica disciplina che la regoli in modo organico ed in conformità ai principi della autonomia universitaria di cui all'articolo 33 della Costituzione ed agli articoli 6 e seguenti della legge 9 maggio 1989, n.168, e successive modificazioni ed integrazioni, tenuto conto dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992. n. 421. (28)

AGGIORNAMENTO (28)

Il D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133 ha disposto (con l'art. 69, comma 1) che "Con effetto dal 1° gennaio 2009, per le categorie di personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la maturazione dell'aumento biennale o della classe di stipendio, nei limiti del 2,5 per cento, previsti dai rispettivi ordinamenti è differita, una tantum, per un periodo di dodici mesi, alla scadenza del quale è attribuito il corrispondente valore economico maturato. Il periodo di dodici mesi di differimento è utile anche ai fini della maturazione delle ulteriori successive classi di stipendio o degli ulteriori aumenti biennali."

Art. 4 | **Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità**

(Art. 3 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 2 del d.lgs n. 470 del 1993 poi dall'art. 3 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 1 del d.lgs n.387 del 1998)

1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento ditali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare:
   a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;
   b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
   c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;
   d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;
   e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;
   f) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;

g) gli altri atti indicati dal presente decreto.

2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.
3. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.
4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. ***((A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente))***.

Articolo 5 | **Potere di organizzazione**

(Art.4 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito prima dall'art.3 del d.lgs n.546 del 1993, successivamente modificato dall'art.9 del d.lgs n.396 del 1997, e nuovamente sostituito dall'art.4 del d.lgs n.80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.
2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro ***((, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici))*** sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, ***((fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione,))*** ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9. ***((PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2217, N. 75))***.
3. Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai principi indicati all'articolo 2, comma 1, anche al fine di propone l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.

3 - bis. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle Autorità amministrative indipendenti.

Art. 6 | **Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale**

(Art. 6 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 4 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 5 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 2 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. ***((89))***
2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. ***((89))***
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. ***((89))***
4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. ***((89))***

4 - bis. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75.

5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative

di settore. L'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle dotazioni organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca. **(71)**

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. **(71)** ***((89))***

6- - bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore.

AGGIORNAMENTO (71)

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ha disposto (con l'art. 22, comma 1) che "In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo".

Ha inoltre disposto (con l'art. 22, comma 4, lettera a)) che che nel presente decreto le parole "Ministero della ricerca scientifica", ovunque ricorrano, sono sostituite dalle seguenti: "Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca".

AGGIORNAMENTO (89)

La L. 27 dicembre 2019, n. 160 ha disposto (con l'art. 1, comma 328) che "Al fine di rafforzare lo svolgimento dell'attività a completamento dell'avvio del Centro di valutazione e certificazione nazionale (CVCN) delle funzioni aggiuntive attribuite al Ministero dello sviluppo economico in materia di laboratorio di certificazione, di normativa tecnica e vigilanza sulla sicurezza dei prodotti e dei processi produttivi, di crisi di impresa, di amministrazioni straordinarie, di contenzioso e arbitrati internazionali in materia di energia, di vigilanza e controllo del corretto uso delle frequenze, il Ministero dello sviluppo economico è autorizzato a bandire concorsi pubblici e, conseguentemente, ad assumere a tempo indeterminato, in aggiunta alle settantasette unità già autorizzate ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 novembre 2019, n. 133, e in deroga all'articolo 6, commi 1, 2, 3, 4 e 6, e all'articolo 34-bis del

decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013 n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, nonché ai limiti di cui all'articolo 66 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, con conseguente incremento della vigente dotazione organica nel limite delle unità eccedenti, in aggiunta alle ordinarie facoltà assunzionali, trecentonove unità di personale da inquadrare nella III area del personale non dirigenziale, posizione economica F1, e trecentodiciotto unità di personale da inquadrare nella II area del personale non dirigenziale, posizione economica F1, con professionalità pertinenti alle funzioni di cui al presente comma".

Art. 6-bis | **(Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni).**

1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale ***((...))***.
2. **((Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.))**
3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

Art. 6-ter | **(Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale).**

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, ***((competenze e capacità del personale))*** da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione ***((e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla***

gestione dei relativi finanziamenti)).

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze

- Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.
4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.
6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3. **((114))**

AGGIORNAMENTO (114)

Il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla
L. 29 giugno 2022, n. 79, ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che "In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal presente articolo, le linee di indirizzo sono emanate entro il 30 giugno 2022, previo accordo in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281".

Art. 7 | **Gestione delle risorse umane**

(Art. 7 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 5 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi modificato dall'art. 3 del d.lgs n. 387 del 1998)

1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.
3. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi dì priorità nell'impiego flessibile del personale, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.
4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi. al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.
5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

5 - bis. È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni. (71) (76) (80) (89)

6. Fermo restando quanto previsto dal comma 5-bis, per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:
   a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;
   b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utiliz-

zare le risorse umane disponibili al suo interno;

c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico;

d) devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione.

Si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria in caso di stipulazione di contratti di collaborazione per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo , dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purchè senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica , ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

Il ricorso ai contratti di cui al presente comma per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei soggetti incaricati ai sensi del medesimo comma come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il secondo periodo dell'articolo 1, comma 9, del decreto-legge 12 luglio 2004, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2004, n. 191, è soppresso. Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto e, in caso di violazione delle disposizioni di cui al presente comma, fermo restando il divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si applica quanto previsto dal citato articolo 36, comma 5-quater.

6 - bis. Le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.

6- - ter. I regolamenti di cui all'articolo 110, comma 6, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si adeguano ai principi di cui al comma 6.

6- - quater. Le disposizioni di cui ai commi 6, 6-bis e 6-ter non si applicano ai componenti degli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dei nuclei di valutazione, nonché degli organismi operanti per le finalità di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 17 maggio 1999, n. 144.

6- - quinquies. Rimangono ferme le speciali disposizioni previste per gli enti pubblici di ricerca dall'articolo 14 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218 **(97) (100)** ***((102))***

AGGIORNAMENTO (71)

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ha disposto (con l'art. 22, comma 8) che "Il divieto di cui all'articolo 7, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dal presente decreto, si applica a decorrere dal 1° gennaio 2018".

La L. 11 dicembre 2016, n. 232, come modificata dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ha disposto (con l'art. 1, comma 410) che "Al fine di garantire la continuità delle attività di ricerca, in deroga a quanto

disposto dall'articolo 7, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico e gli Istituti zooprofilattici sperimentali possono continuare ad avvalersi del personale addetto alla ricerca, sia con qualifica di ricercatore, sia con qualifiche afferenti alle professionalità della ricerca, assunto con contratti flessibili, in servizio presso tali istituti alla data del 31 dicembre 2016".

AGGIORNAMENTO (76)
La L. 27 dicembre 2017, n. 205, ha disposto (con l'art. 1, comma 433) che "Al fine di garantire la continuità nell'attuazione delle attività di ricerca, nelle more dell'assunzione del personale di cui al comma 432, gli Istituti, in deroga all'articolo 7, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono continuare ad avvalersi, con le forme contrattuali di lavoro in essere, del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2017, nei limiti delle risorse finanziarie di cui al comma 424".
Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, come modificato dalla L. 27 dicembre 2017, n. 205, ha disposto (con l'art. 22, comma 8) che "Il divieto di cui all'articolo 7, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dal presente decreto, si applica a decorrere dal 1° gennaio 2019".

AGGIORNAMENTO (80)
Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, come modificato dalla L. 30 dicembre 2018, n. 145, ha disposto (con l'art. 22, comma 8) che "Il divieto di cui all'articolo 7, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dal presente decreto, si applica a decorrere dal 1° luglio 2019".

AGGIORNAMENTO (89)
La L. 27 dicembre 2019, n. 160 ha disposto (con l'art. 1, comma 284) che "Per le esigenze didattiche derivanti dalla legge 21 dicembre 1999, n. 508, cui non si possa far fronte con il personale di ruolo o con contratto a tempo determinato nell'ambito delle dotazioni organiche, le istituzioni di cui all'articolo 2, comma 1, della predetta legge provvedono, con oneri a carico del proprio bilancio, in deroga a quanto disposto dall'articolo 7, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, mediante l'attribuzione di incarichi di insegnamento della durata di un anno accademico e rinnovabili annualmente per un periodo massimo di tre anni, anche ove temporaneamente conferiti a personale incluso nelle graduatorie nazionali".

AGGIORNAMENTO (97)
Il D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, ha disposto: (con l'art. 2-bis, comma 1, lettera a)) che "Al fine di far fronte alle esigenze straordinarie ed urgenti derivanti dalla diffusione del COVID-19 e di garantire i livelli essenziali di assistenza nonché per assicurare sull'intero territorio nazionale un incremento dei posti letto per la terapia intensiva e sub-intensiva necessari alla cura dei pazienti affetti dal predetto virus, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, fino al perdurare dello stato di emergenza dichiarato dal Consiglio dei ministri con deliberazione in data 31 gennaio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio

2020, possono:

a) procedere al reclutamento del personale delle professioni sanitarie, come individuate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 233, ratificato dalla legge 17 aprile 1956, n. 561, e dalla legge 18 febbraio 1989, n. 56, e degli operatori socio-sanitari, nonché di medici specializzandi, iscritti all'ultimo e al penultimo anno di corso delle scuole di specializzazione, anche ove non collocati nelle graduatorie di cui all'articolo 1, comma 547, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, conferendo incarichi di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, di durata non superiore a sei mesi, prorogabili in ragione del perdurare dello stato di emergenza sino al 31 dicembre 2020, in deroga all'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122";
   - (con l'art. 2-bis, comma 5) che "Fino al 31 luglio 2020, al fine di far fronte alle esigenze straordinarie e urgenti derivanti dalla diffusione del COVID-19 e di garantire i livelli essenziali di assistenza, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, in deroga all'articolo 5, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e all'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, verificata l'impossibilità di assumere personale, anche facendo ricorso agli idonei collocati in graduatorie concorsuali in vigore, possono conferire incarichi di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, con durata non superiore a sei mesi, e comunque entro il termine dello stato di emergenza, a dirigenti medici, veterinari e sanitari nonché al personale del ruolo sanitario del comparto sanità, collocati in quiescenza, anche ove non iscritti al competente albo professionale in conseguenza del collocamento a riposo, nonché agli operatori socio-sanitari collocati in quiescenza";
   - (con l'art. 10, comma 1) che "l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, anche quale soggetto attuatore degli interventi di protezione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 1, dell'Ordinanza del Capo del Dipartimento della Protezione civile n. 630 del 3 febbraio 2020, è autorizzato ad acquisire un contingente di 200 medici specialisti e di 100 infermieri con le medesime modalità di cui all'articolo 2-bis del presente decreto, conferendo incarichi di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, di durata non superiore a sei mesi, eventualmente prorogabili in ragione del perdurare dello stato di emergenza, e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, in deroga all'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122."

AGGIORNAMENTO (100)

Il D.L. 30 luglio 2020, n. 83 ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che i termini di cui all'art. 2-bis, commi 1 e 5 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, sono prorogati al 15 ottobre 2020.

AGGIORNAMENTO (102)
Il D.L. 7 ottobre 2020, n. 125 ha disposto (con l'art. 1, comma 3) che i termini di cui all'art. 2-bis, commi 1 e 5 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, sono prorogati al 31 dicembre 2020.

Articolo 7-bis | **((ARTICOLO ABROGATO DAL D.P.R. 16 APRILE 2013, N.70))**

Articolo 8 | **(Costo del lavoro, risorse finanziarie e controlli**
(Art. 9 del d.lgs n.29 del 1993)

1. Le amministrazioni pubbliche adottano tutte le misure affinchè la spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nella evoluzione. Le risorse finanziarie destinate a tale spesa sono determinate in base alle compatibilità economico-finanziarie definite nei documenti di programmazione e di bilancio.
2. L'incremento del costo del lavoro negli enti pubblici economici e nelle aziende pubbliche che producono servizi di pubblica utilità, nonché negli enti di cui all'articolo 70, comma 4, è soggetto a limiti compatibili con gli obiettivi e i vincoli di finanza pubblica.

Articolo 9 | **(((Partecipazione sindacale).**

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione.))

TITOLO II | **ORGANIZZAZIONE**

CAPO I | **Relazioni con il pubblico**

Articolo 10 | **Trasparenza delle amministrazioni pubbliche**

(Art.11 del d.lgs n.29 del 1993, come modificato dall'art.43, comma 9 del d.lgs n.80 del 1998)

1. L'organismo di cui all'articolo 2, comma 1, lettera mm), della legge 23 ottobre 1992, n.421, ai fini della trasparenza e rapidità del procedimento, definisce, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera c), i modelli e sistemi informativi utili alla interconnessione tra le amministrazioni pubbliche.
2. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed i comitati metropolitani di cui all'articolo 18 del decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 gennaio 1991, n. 21, promuovono, utilizzando il personale degli uffici di cui all'articolo 11, la costituzione di servizi di accesso polifunzionale alle amministrazioni pubbliche nell'ambito dei progetti finalizzati di cui all'articolo 26 della legge 11 marzo 1988, n. 67, e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 11 | **Ufficio relazioni con il pubblico**

(Art.l2, commi da 1 a 5-ter del d.lgs n.29 del 1993, come sostituiti dall'art.7 del d.lgs n.546 del 1993 e successivamente modificati dall'art.3 del decreto legge n.163 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n.273 del 1995)

1. Le amministrazioni pubbliche, al fine di garantire la piena attuazione della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni, individuano, nell'ambito della propria struttura uffici per le relazioni con il pubblico.
2. Gli uffici per le relazioni con il pubblico provvedono, anche mediante l'utilizzo di tecnologie informatiche:
   a) al servizio all'utenza per i diritti di partecipazione di cui al capo III della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni;
   b) all'informazione all'utenza relativa agli atti e allo stato dei procedimenti;
   c) alla ricerca ed analisi finalizzate alla formulazione di proposte alla propria amministrazione sugli aspetti organizzativi e logistici del rapporto con l'utenza.
3. Agli uffici per le relazioni con il pubblico viene assegnato, nell'ambito delle attuali dotazioni organiche delle singole amministrazioni, personale con idonea qualificazione e con elevata capacità di avere contatti con il pubblico, eventualmente assicurato da apposita formazione.
4. Al fine di assicurare la conoscenza di normative, servizi e strutture, le amministrazioni pubbliche programmano ed attuano iniziative di comunicazione di pubblica utilità; in particolare, le amministrazioni dello Stato, per l'attuazione delle iniziative individuate nell'ambito delle proprie competenze, si avvalgono del Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del

Consiglio dei ministri quale struttura centrale di servizio, secondo un piano annuale di coordinamento del fabbisogno di prodotti e servizi, da sottopone all'approvazione del Presidente del Consiglio dei ministri.

5. Per le comunicazioni previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni, non si applicano le norme vigenti che dispongono la tassa a carico del destinatario.
6. Il responsabile dell'ufficio per le relazioni con il pubblico e il personale da lui indicato possono promuovere iniziative volte, anche con il supporto delle procedure informatiche, al miglioramento dei servizi per il pubblico, alla semplificazione e all'accelerazione delle procedure e all'incremento delle modalità di accesso informale alle informazioni in possesso dell'amministrazione e ai documenti amministrativi.
7. L'organo di vertice della gestione dell'amministrazione o dell'ente verifica l'efficacia dell'applicazione delle iniziative di cui al comma 6, ai fini dell'inserimento della verifica positiva nel fascicolo personale del dipendente. Tale riconoscimento costituisce titolo autonomamente valutabile in concorsi pubblici e nella progressione dì carriera del dipendente. Gli organi di vertice trasmettono le iniziative riconosciute ai sensi del presente comma al Dipartimento della funzione pubblica, ai fini di un'adeguata pubblicizzazione delle stesse. Il Dipartimento annualmente individua le forme di pubblicazione.

Articolo 12 | **Uffici per la gestione del contenzioso del lavoro**
(Art. 12-bis del d.lgs n.29 del 1999, aggiunto dall'art. 7 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Le amministrazioni pubbliche provvedono, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, ad organizzare la gestione del contenzioso del lavoro, anche creando appositi uffici, in modo da assicurare l'efficace svolgimento di tutte le attività stragiudiziali e giudiziali inerenti alle controversie. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire, mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento, un unico ufficio per la gestione di tutto o parte del contenzioso comune.

CAPO II | **Dirigenza**

Sezione I | **Qualifiche, uffici dirigenziali ed attribuzioni**

Articolo 13 | **Amministrazioni destinatarie**
(Art.13 del d.lgs n.29 del 1993,come sostituito prima dall'art.3 del d.lgs n.470 del 1993 e poi dall'art.8 del d.lgs n.80 del 1998)

1. Le disposizioni del presente capo si applicano alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo.

Articolo 14 | **Indirizzo politico-amministrativo**

(Art. 14 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 8 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 9 del d.lgs n.80 del 1998)

1. Il Ministro esercita le funzioni di cui all'articolo 4, comma 1. A tal fine periodicamente, e comunque ogni anno entro dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti di cui all'articolo 16:
   a) definisce obiettivi, priorità, piani e programmi da attuare ed emana le conseguenti direttive generali per l'attività amministrativa e per la gestione;
   b) effettua, ai finì dell'adempimento dei compiti definiti ai sensi della lettera a), l'assegnazione ai dirigenti preposti ai centri di responsabilità delle rispettive amministrazioni delle risorse di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), del presente decreto, ivi comprese quelle di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, e successive modificazioni ed integrazioni, ad esclusione delle risorse necessarie per il funzionamento degli uffici di cui al comma 2; provvede alle variazioni delle assegnazioni con le modalità previste dal medesimo decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, tenendo altresì conto dei procedimenti e subprocedimenti attribuiti ed adotta gli altri provvedimenti ivi previsti.
2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 il Ministro si avvale di uffici di diretta collaborazione, aventi esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione, istituiti e disciplinati con regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. A tali uffici sono assegnati, nei limiti stabiliti dallo stesso regolamento: dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando; collaboratori assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato; esperti e consulenti per particolari professionalità e specializzazioni con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa. All'atto del giuramento del Ministro, tutte le assegnazioni di personale, ivi compresi gli incarichi anche di livello dirigenziale e le consulenze e i contratti, anche a termine, conferiti nell'ambito degli uffici di cui al presente comma, decadono automaticamente ove non confermati entro trenta giorni dal giuramento del nuovo Ministro. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Con lo stesso regolamento si provvede al riordino delle segreterie particolari dei Sottosegretari di Stato. Con decreto adottato dall'autorità di governo competente, di concerto con il Ministro ***((dell'economia e delle finanze))***, è determinato, in attuazione dell'articolo 12, comma 1, lettera n) della legge 15 marzo 1997, n.59, senza aggravi di spesa e, per il personale disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro, fino ad una specifica disciplina contrattuale, il trattamento economico accessorio, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli, ai dipendenti assegnati agli uffici dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. Tale trattamento, consistente in un unico emolumento, è sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale. Con effetto dall'entrata in vigore del regolamento di cui al presente

comma sono abrogate le norme del regio decreto legge 10 luglio 1924, n. 1100, e successive modificazioni ed integrazioni, ed ogni altra norma riguardante la costituzione e la disciplina dei gabinetti dei Ministri e delle segreterie particolari dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. (23)

3. Il Ministro non può revocare, riformare, riservare o avocare a sè o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia o ritardo il Ministro può fissare un termine perentorio entro il quale il dirigente deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga, o in caso di grave inosservanza delle direttive generali da parte del dirigente competente, che determinino pregiudizio per l'interesse pubblico, il Ministro può nominare, salvi i casi di urgenza previa contestazione, un commissario ad acta, dando comunicazione al Presidente del Consiglio dei ministri del relativo provvedimento. Resta salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 3, lett. p) della legge 23 agosto 1988, n. 400. Resta altresì salvo quanto previsto dallL'articolo 6 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regiodecreto18giugno1931,n.773, e successive modificazioni ed integrazioni,edall'articolo10delrelativoregolamentoemanatocon regiodecreto6maggio1940,n.635.Restasalvoilpoteredi annullamento ministeriale per motivi di legittimità.

AGGIORNAMENTO (23)

Il D.L.18maggio2006,n.181,convertito con modificazioni dalla L.17luglio2006,n.233,ha disposto(conl'art.1, comma 24-ter) che "Il termine di cui all'articolo 14, comma 2, del decreto legislativo30marzo2001,n.165, come modificato dal comma 24-bis del presente articolo,decorre,rispetto al giuramento dei Ministri in carica alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, da tale ultima data."

Articolo 15 | **Dirigenti**

(Art. 15 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 4 del d.lgs. n. 470 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 10 del d.lgs. n. 80 del 1998; Art. 27 del d.lgs. n. 29 del 1993, commi 1 e 3, come sostituiti dall'art.7 del d.lgs n.470 del 1993)

1. Nelle amministrazioni pubbliche di cui al presente capo, la dirigenza è articolata nelle due fasce dei ruoli di cui all'articolo 23. Restano salve le particolari disposizioni concernenti le carriere diplomatica e prefettizia e le carriere delle Forze di polizia e delle Forze armate. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6.
2. Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento.
3. In ciascuna struttura organizzativa non affidata alla direzione del dirigente generale, il dirigente preposto all'ufficio di più elevato livello è sovraordinato al dirigente preposto ad ufficio di livello inferiore.
4. Per le regioni, il dirigente cui sono conferite funzioni di coordinamento è sovraordinato, limitata-

mente alla durata dell'incarico, al restante personale dirigenziale.

5. Per il Consiglio di Stato e per i tribunali amministrativi regionali, per la Corte dei conti ***((, per il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro))*** e per l'Avvocatura generale dello Stato, le attribuzioni che il presente decreto demanda agli organi di Governo sono di competenza rispettivamente, del Presidente del Consiglio di Stato, del Presidente della Corte dei conti ***((, del Presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro))*** e dell'Avvocato generale dello Stato; le attribuzioni che il presente decreto demanda ai dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generate sono di competenza dei segretari generali dei predetti istituti.

Articolo 16 | **Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali**

(Art.16 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito prima dall'art.9 del d.lgs n.546 del 1993 e poi dall'art.11 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art.4 del d.lgs n.387 del 1998)

1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:
   a) formulano proposte ed esprimono pareri al Ministro, nelle materie di sua competenza;
   a -bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;
   b) curano l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Ministro e attribuiscono ai dirigenti gli incarichi e la responsabilità di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali;
   c) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale;
   d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti;
   d -bis) adottano i provvedimenti previsti dall'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni;
   e) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'articolo 21;
   f) promuovono e resistono alle liti ed hanno il potere di conciliare e di transigere, fermo restando quanto disposto dall'articolo 12, comma 1, della legge 3 aprile 1979, n.103;
   g) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza;
   h) svolgono le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro;

i) decidono sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti;

l) curano i rapporti con gli uffici dell'Unione europea e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica, semprechè tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio o organo.

l -bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti.

((l -ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo.))

((l -quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.))

2. I dirigenti di uffici dirigenziali generali riferiscono al Ministro sull'attività da essi svolta correntemente e in tutti i casi in cui il Ministro lo richieda o lo ritenga opportuno.
3. L'esercizio dei compiti e dei poteri di cui al comma 1 può essere conferito anche a dirigenti preposti a strutture organizzative comuni a più amministrazioni pubbliche, ovvero alla attuazione di particolari programmi, progetti e gestioni.
4. Gli atti e i provvedimenti adottati dai dirigenti preposti al vertice dell'amministrazione e dai dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui al presente articolo non sono suscettibili di ricorso gerarchico.
5. Gli ordinamenti delle amministrazioni pubbliche al cui vertice è preposto un segretario generale, capo dipartimento o altro dirigente comunque denominato, con funzione di coordinamento di uffici dirigenziali di livello generale, ne definiscono i compiti ed i poteri.

Art. 17 | **Funzioni dei dirigenti**

(Art. 17 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 10 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art.12 del d.lgs n.80 del 1998)

1. I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4, esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:
   a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
   b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
   c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
   d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;

((d -bis) concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;))

e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici ***((, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 16, comma 1, lettera l-bis))***.

((e -bis) effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.))

1- - bis. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile.

Art. 17-bis | **((ARTICOLO ABROGATO DAL D.L. 6 LUGLIO 2012, N. 95, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 7 AGOSTO 2012, N. 135))**

Articolo 18 | **Criteri di rilevazione e analisi dei costi e dei rendimenti**

(Art.18 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito dall'art.5 del d.lgs n.470 del 1993)

1. Sulla base delle indicazioni di cui all'articolo 59 del presente decreto, i dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale adottano misure organizzative idonee a consentire la rilevazione e l'analisi dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative.
2. Il Dipartimento della funzione pubblica può chiedere all'Istituto nazionale di statistica - ISTAT - l'elaborazione di norme tecniche e criteri per le rilevazioni ed analisi di cui al comma 1 e, all'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione - AIPA, l'elaborazione di procedure informatiche standardizzate allo scopo di evidenziare gli scostamenti dei costi e dei rendimenti rispetto a valori medi e standards.

Art. 19 | **Incarichi di funzioni dirigenziali**

(Art. 19 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 11 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 13 del d.lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 5 del d.lgs. n. 387 del 1998)

1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti

in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purchè attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile. (65)

1 - bis. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.

1 - ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo. PERIODO ABROGATO DAL D.L. 31 MAGGIO 2010, N. 78, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 30 LUGLIO 2010, N. 122.

2. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può essere inferiore a tre anni nè eccedere il termine di cinque anni. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24. È sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto. In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico è pari a tre anni. Resta fermo che per i dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo, ai fini dell'applicazione dell'articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto. Nell'ipotesi prevista dal terzo periodo del presente comma, ai fini della liquidazione del trattamento di fine servizio, comunque denominato, nonché dell'applicazione dell'articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita prima del conferimento dell'incarico avente durata inferiore a tre anni. **(42) (65)**

3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del

Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali e nelle percentuali previste dal comma 6.

4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6. **(65) (90)** ***((114))***

4 - bis. I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.

5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti, dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale, ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c). **(65)**

5 - bis. Ferma restando la dotazione effettiva di ciascuna amministrazione, gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui all'articolo 23, purchè dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, aspettativa non retribuita, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti. PERIODO SOPPRESSO DAL D.L. 9 GIUGNO 2021, N. 80, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI DALLA L. 6 AGOSTO 2021, N. 113. I suddetti limiti percentuali possono essere aumentati, rispettivamente, fino ad un massimo del 25 e del 18 per cento, con contestuale diminuzione delle corrispondenti percentuali fissate dal comma 6. **(65) (91) (105) (106)**

5 - ter. I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del comma 5 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.

6. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni. Tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni

statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio. La formazione universitaria richiesta dal presente comma non può essere inferiore al possesso della laurea specialistica o magistrale ovvero del diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente al regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509. **(48) (61) (70) (71) (80) (90) (89) (97) (105)**

6 - bis. Fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi 4, 5-bis e 6, è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.

6 - ter. Il comma 6 ed il comma 6-bis si applicano alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2.

6 - quater. Per gli enti di ricerca di cui all'articolo 8 del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 dicembre 1993, n. 593, il numero complessivo degli incarichi conferibili ai sensi del comma 6 è elevato rispettivamente al 20 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia e al 30 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla seconda fascia, a condizione che gli incarichi eccedenti le percentuali di cui al comma 6 siano conferiti a personale in servizio con qualifica di ricercatore o tecnologo previa selezione interna volta ad accertare il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità da parte dei soggetti interessati nelle materie oggetto dell'incarico, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. **(90)**

7. COMMA ABROGATO DALLA L. 15 LUGLIO 2002, N. 145.

8. Gli incarichi di funzione dirigenziale di cui al comma 3 cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo. **(37) (40)**

9. Degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 è data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati, allegando una scheda relativa ai titoli ed alle esperienze professionali dei soggetti prescelti.

10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali.

11. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri nonché per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia

e di giustizia, la ripartizione delle attribuzioni tra livelli dirigenziali differenti è demandata ai rispettivi ordinamenti.

12. Per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, il conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali continuerà ad essere regolato secondo i rispettivi ordinamenti di settore. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 10 agosto 2000, n. 246.

12 - bis. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi.

AGGIORNAMENTO (37)

La Corte Costituzionale, con sentenza 4 - 7 aprile 2011, n. 124 (in G.U. 1a s.s. 13/4/2011, n. 16), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 19, comma 8, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), nel testo vigente prima dell'entrata in vigore dell'art. 40 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), nella parte in cui dispone che gli incarichi di funzione dirigenziale generale di cui al comma 5-bis, limitatamente al personale non appartenente ai ruoli di cui all'art. 23 del d.lgs. n. 165 del 2001, cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo".

AGGIORNAMENTO (40)

La Corte Costituzionale, con sentenza 20 - 25 luglio 2011, n. 246 (in G.U. 1a s.s. 27/7/2011, n. 32) ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, comma 8, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), come modificato dall'art. 2, comma 159, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262 (Disposizioni urgenti in materia tributaria e finanziaria), convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, nel testo vigente prima dell'entrata in vigore dell'art. 40 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), nella parte in cui dispone che gli incarichi di funzione dirigenziale conferiti ai sensi del comma 6 del medesimo art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001, cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo".

AGGIORNAMENTO (42)

Il D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni dalla L. 14 settembre 2011, n. 148, ha disposto (con l'art. 1, comma 32) che "La disposizione del presente comma si applica agli incarichi conferiti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto nonché agli incarichi aventi comunque decorrenza successiva al 1° ottobre 2011".

AGGIORNAMENTO (48)
Il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, ha disposto (con l'art. 2, comma 20) che "Ai fini dell'attuazione della riduzione del 20 per cento operata sulle dotazioni organiche dirigenziali di prima e seconda fascia dei propri ruoli, la Presidenza del Consiglio dei Ministri provvede alla immediata riorganizzazione delle proprie strutture sulla base di criteri di contenimento della spesa e di ridimensionamento strutturale. All'esito di tale processo, e comunque non oltre il 1° novembre 2012, cessano tutti gli incarichi, in corso a quella data, di prima e seconda fascia conferiti ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Fino al suddetto termine non possono essere conferiti o rinnovati incarichi di cui alla citata normativa".

AGGIORNAMENTO (61)
Il D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 ha disposto (con l'art. 11, comma 3) che "Per la dirigenza regionale e la dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, il limite dei posti di dotazione organica attribuibili tramite assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché ai sensi di disposizioni normative di settore riguardanti incarichi della medesima natura, previa selezione pubblica ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, come sostituito dal comma 1, lettera a), del presente articolo, può raggiungere il livello massimo del dieci per cento".

AGGIORNAMENTO (65)
La L. 28 dicembre 2015, n. 221 ha disposto (con l'art. 29, comma 3) che "Limitatamente all'attuazione del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 10 luglio 2014, n. 142, e comunque non oltre la data del 31 dicembre 2017, i limiti percentuali per il conferimento degli incarichi di cui ai commi 1, 2, 4 e 5 dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni, fissati nel 15 e nel 10 per cento della dotazione organica di dirigenti appartenenti alla prima e alla seconda fascia dal comma 5-bis del medesimo articolo 19, sono elevati rispettivamente al 30 e al 20 per cento".

AGGIORNAMENTO (70)
Il D.L. 9 febbraio 2017, n. 8, convertito con modificazioni dalla L. 7 aprile 2017, n. 45, ha disposto (con l'art. 19, comma 2-bis) che "Nelle more dell'espletamento del concorso di cui al comma 1, il Capo del Dipartimento della protezione civile della Presidenza del Consiglio dei ministri, in caso di esito non favorevole delle procedure di interpello svolte ai sensi delle vigenti disposizioni, è autorizzato a provvedere all'attribuzione di incarichi dirigenziali ai sensi del comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, oltre i limiti percentuali ivi previsti, nella misura del 75 per cento delle posizioni dirigenziali vacanti, comunque entro il limite massimo di ulteriori dieci incarichi.

Gli incarichi conferiti ai sensi del presente comma, in deroga alla previsione del citato articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, hanno durata annuale, sono rinnovabili per una sola volta e, comunque, cessano alla data dell'entrata in servizio dei vincitori del concorso di cui al comma 1".

AGGIORNAMENTO (71)
Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha disposto (con l'art. 22, comma 4, lettera a)) che che nel presente decreto le parole "Ministero della ricerca scientifica", ovunque ricorrano, sono sostituite dalle seguenti: "Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca".

AGGIORNAMENTO (80)
La L. 30 dicembre 2018, n. 145 ha disposto (con l'art. 1, comma 352) che "Per le medesime finalità del comma 348, per il triennio 2019-2021, la percentuale stabilita al primo periodo del comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per gli incarichi di livello dirigenziale non generale da conferire al personale in servizio presso il Ministero dell'economia e delle finanze in possesso di comprovate professionalità tecniche, con oneri a valere sulle facoltà assunzionali del medesimo Ministero, è pari al 12 per cento".

AGGIORNAMENTO (89)
La L. 27 dicembre 2019, n. 160 ha disposto (con l'art. 1, comma 158) che "Per le medesime finalità di cui al comma 155, nonché al fine di sostenere le attività in materia di programmazione, realizzazione e monitoraggio delle opere pubbliche, nel triennio 2020-2022, la percentuale stabilita al primo periodo del comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per gli incarichi di livello dirigenziale non generale da conferire al personale in servizio presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti in possesso di comprovate professionalità, con oneri a valere sulle facoltà assunzionali del medesimo Ministero, è pari al 12 per cento".
La L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificata dalla L. 27 dicembre 2019, n. 160, ha disposto (con l'art. 1, comma 352) che "Per le medesime finalità del comma 348 la percentuale stabilita al primo periodo del comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per gli incarichi di livello dirigenziale non generale da conferire al personale in servizio presso il Ministero dell'economia e delle finanze in possesso di comprovate professionalità tecniche, con oneri a valere sulle facoltà assunzionali del medesimo Ministero, è pari al 12 per cento".

AGGIORNAMENTO (90)
Il D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, ha disposto (con l'art. 1, comma 6) che "La percentuale di cui al comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, può essere elevata dall'8 per cento al 10 per cento, a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione. La percentuale del 30 per cento di cui al comma 6-quater del citato articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001 può essere elevata al 38 per

cento, a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuno degli enti di ricerca indicati nel predetto comma 6-quater e ferma restando la disciplina ivi prevista".
Ha inoltre disposto (con l'art. 22, comma 4) che "Per le esigenze di cui all'articolo 51, comma 2, lettera b), del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157, il Consiglio di Stato è autorizzato a conferire, nell'ambito della dotazione organica vigente, a persona dotata di alte competenze informatiche, un incarico dirigenziale di livello generale, in deroga ai limiti percentuali previsti dall'articolo 19, commi 4 e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Agli oneri di cui al presente comma si fa fronte nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente".

AGGIORNAMENTO (91)
Il D.L. 9 gennaio 2020, n. 1, convertito con modificazioni dalla L. 5 marzo 2020, n. 12, ha disposto (con l'art. 3, comma 9-ter) che "Nelle more di un organico intervento volto ad aumentare le percentuali per il conferimento di incarichi dirigenziali fissate dall'articolo 19, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001,
n. 165, al fine di agevolare la mobilità dei dirigenti all'interno delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di potenziarne la qualificazione professionale e di favorire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, in sede di prima applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto e comunque non oltre la data del 31 dicembre 2022, i limiti percentuali previsti dall'articolo 19, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001 sono elevati per il Ministero dell'università e della ricerca al 20 per cento".

AGGIORNAMENTO (97)
Il D.L. 9 febbraio 2017, n. 8, convertito con modificazioni dalla L. 7 aprile 2017, n. 45, come modificato dal D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, ha disposto (con l'art. 19, comma 2-bis) che "Nelle more dell'espletamento del concorso di cui al comma 1, il Capo del Dipartimento della protezione civile della Presidenza del Consiglio dei ministri, in caso di esito non favorevole delle procedure di interpello svolte ai sensi delle vigenti disposizioni, è autorizzato a provvedere all'attribuzione di incarichi dirigenziali ai sensi del comma 6 dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, oltre i limiti percentuali ivi previsti, nella misura del 75 per cento delle posizioni dirigenziali vacanti, comunque entro il limite massimo di ulteriori dieci incarichi. Gli incarichi conferiti ai sensi del presente comma, in deroga alla previsione del citato articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, hanno durata annuale, sono rinnovabili fino al 31 dicembre 2021 e, comunque, cessano alla data dell'entrata in servizio dei vincitori del concorso di cui al comma 1. Alla relativa copertura finanziaria si provvede con le risorse di cui al comma 2. Gli incarichi conferiti ai sensi del presente comma non costituiscono titolo nè requisito valutabile ai fini della procedura concorsuale di cui al comma 1".

AGGIORNAMENTO (105)
Il D.L. 1 marzo 2021, n. 22 ha disposto (con l'art. 7, comma 13) che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali per il reclutamento del personale dirigenziale, nell'anno 2021, per il conferimento di incarichi dirigenziali di livello generale presso il Ministero del turismo, non si applicano i limiti percentuali di cui all'articolo 19, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e, per il conferimento di incarichi dirigenziali di livello non generale, i limiti percentuali di cui all'articolo 19, commi 5-bis e 6, sono elevati rispettivamente fino al 50 e al 30 per cento".

AGGIORNAMENTO (106)
Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha disposto (con l'art. 3, comma 3-bis) che "A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le percentuali di cui all'articolo 19, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cessano di avere efficacia".

AGGIORNAMENTO (114)
Il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha disposto (con l'art. 16-ter, comma 1) che "In considerazione della riduzione della dotazione organica del personale civile ai sensi della legge 31 dicembre 2012, n. 244, in coerenza con gli obiettivi di modernizzazione della pubblica amministrazione e valorizzazione delle competenze contenuti nel PNRR, al fine di favorire il ricambio generazionale, promuovendo i percorsi di carriera del personale civile di livello dirigenziale che ha acquisito specifiche professionalità, fino al 31 dicembre 2027 gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale previsti nella dotazione organica del Ministero della difesa possono essere conferiti a dirigenti di seconda fascia appartenenti ai ruoli del medesimo Ministero in deroga al limite percentuale di cui all'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e comunque nel limite massimo di tre unità ulteriori".

Articolo 20 | **Verifica dei risultati**

(Art.20 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito dall'art.6 del d.lgs n.470 del 1993 e successivamente modificato prima dall'art.43, comma 1 del d.lgs n.80 del 1998 poi dall'art.6 del d.lgs n.387 del 1998 e, infine, dagli artt.5, comma 5 e 10, comma 2 del d.lgs n.286 del 1999)

1. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri e per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, le operazioni di verifica sono effettuate dal Ministro per i dirigenti e dal Consiglio dei ministri per i dirigenti preposti ad ufficio di livello dirigenziale generale. I termini e le modalità di attuazione del procedimento di verifica dei risultati da parte del Ministro competente e del Consiglio dei ministri sono stabiliti rispettivamente con regolamento ministeriale e con decreto del Presidente della Repubblica adottato ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero, fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, con provvedimenti dei

singoli ministeri interessati.

Art. 21 | **Responsabilità dirigenziale**

(Art. 2l, commi 1, 2 e 5 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 12 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 14 del d.lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificati dall'art. 7 del d.lgs. n. 387 del 1998)

1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

1 - bis. Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.

2. COMMA ABROGATO DALLA L. 15 LUGLIO 2002, N. 145.

3. Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco ***((nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco)).((79))***

AGGIORNAMENTO (79)

Il D.Lgs. 6 ottobre 2018, n. 127, nel modificare l'art. 205 del D.Lgs. 13 ottobre 2005, n. 217, ha conseguentemente disposto (con l'art. 12, comma 1) che gli effetti giuridici ed economici della presente modifica decorrono dalla data del 1° gennaio 2018.

Art. 22 | ***(((Comitato dei garanti).***

1. I provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis, sono adottati sentito il Comitato dei

garanti, i cui componenti, nel rispetto del principio di genere, sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri. Il Comitato dura in carica tre anni e l'incarico non è rinnovabile.

2. ***Il Comitato dei garanti è composto da un consigliere della Corte dei conti, designato dal suo Presidente, e da quattro componenti designati rispettivamente, uno dal Presidente della Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, uno dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, scelto tra un esperto scelto tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico, e due scelti tra dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui almeno uno appartenente agli Organismi indipendenti di valutazione, estratti a sorte fra coloro che hanno presentato la propria candidatura. I componenti sono collocati fuori ruolo e il posto corrispondente nella dotazione organica dell'amministrazione di appartenenza è reso indisponibile per tutta la durata del mandato. Per la partecipazione al Comitato non è prevista la corresponsione di emolumenti o rimborsi spese.***
3. ***Il parere del Comitato dei garanti viene reso entro il termine di quarantacinque giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere.))***

Art. 23 | **(Ruolo dei dirigenti)**

1. In ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è istituito il ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia, nel cui ambito sono definite apposite sezioni in modo da garantire la eventuale specificità tecnica. I dirigenti della seconda fascia sono reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'articolo 28. I dirigenti della seconda fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, in base ai particolari ordinamenti di cui all'articolo 19, comma 11, per un periodo pari almeno a cinque anni senza essere incorsi nelle misure previste dall'articolo 21 per le ipotesi di responsabilità dirigenziale ***((, nei limiti dei posti disponibili, ovvero nel momento in cui si verifica la prima disponibilità di posto utile, tenuto conto, quale criterio di precedenza ai fini del transito, della data di maturazione del requisito dei cinque anni e, a parità di data di maturazione, della maggiore anzianità nella qualifica dirigenziale))***. **(33)**
2. È assicurata la mobilità dei dirigenti, nei limiti dei posti disponibili, in base all' articolo 30 del presente decreto. I contratti o accordi collettivi nazionali disciplinano, secondo il criterio della continuità dei rapporti e privilegiando la libera scelta del dirigente, gli effetti connessi ai trasferimenti e alla mobilità in generale in ordine al mantenimento del rapporto assicurativo con l'ente di previdenza, al trattamento di fine rapporto e allo stato giuridico legato all'anzianità di servizio e al fondo di previdenza complementare. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica cura una banca dati informatica contenente i dati relativi ai ruoli delle

amministrazioni dello Stato.

AGGIORNAMENTO (33)
Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ha disposto (con l'art. 43, comma 2) che "Per i dirigenti ai quali sia stato conferito l'incarico di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti prima della data di entrata in vigore del presente decreto, il termine di cui all'articolo 23, comma 1, terzo periodo, del decreto legislativo
n. 165 del 2001, rimane fissato in tre anni."

Art. 23-bis | **(Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato).**

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, limitamente 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. **(25)**
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 nè 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.

AGGIORNAMENTO (25)

La L. 27 dicembre 2006, n. 296 ha disposto (con l'art. 1, comma 578) che "L'articolo 23-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si interpreta nel senso che ai dirigenti delle pubbliche amministrazioni, agli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia nonché ai magistrati ordinari, amministrativi e contabili, agli avvocati e procuratori dello Stato, collocati in aspettativa senza assegni presso soggetti e organismi pubblici, è riconosciuta l'anzianità di servizio. È fatta salva l'esecuzione dei giudicati formatisi alla data di entrata in vigore della presente legge".

Art. 24 | **Trattamento economico**

(Art. 24 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 16 del d.lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato prima dall'art. 9 del d.lgs n. 387 del 1998 e poi dall'art. 26, comma 6 della legge n. 448 del 1998)

1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro ***((dell'economia e delle finanze))***.

1 - bis. Il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprensività.

1 - ter. I contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi a quanto disposto dal comma 1-bis, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010, destinando comunque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione. La disposizione di cui al comma 1-bis non si applica alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale e dall'attuazione del medesimo comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

1 - quater. La parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non può essere corrisposta al dirigente responsabile qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II del citato decreto legislativo.

2. Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dell'articolo 19, commi 3 e 4, con contratto individuale è stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, e sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono stabiliti i criteri per l'individuazione dei trattamenti accessori massimi, secondo principi di contenimento della spesa e di uniformità e perequazione.
3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi

incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

4. Per il restante personale con qualifica dirigenziale indicato dall'articolo 3, comma 1, la retribuzione è determinata ai sensi dell'articolo 2, commi 5 e 7, della legge 6 marzo 1992, n. 216, nonché dalle successive modifiche ed integrazioni della relativa disciplina.
5. Il bilancio triennale e le relative leggi finanziarie, nell'ambito delle risorse da destinare ai miglioramenti economici delle categorie di personale di cui all'articolo 3, indicano te somme da destinare, in caso di perequazione, al riequilibrio del trattamento economico del restante personali dirigente civile e militare non contrattualizzato con il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali per i dirigenti del comparto ministeri, tenendo conto dei rispettivi trattamenti economici complessivi e degli incrementi comunque determinatisi a partire dal febbraio 1993, e secondo i criteri indicati nell'articolo 1, comma 2, della legge 2 ottobre 1997, n. 334.
6. I fondi per la perequazione di cui all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334, destinati al personale di cui all'articolo 3, comma 2, sono assegnati alle università e da queste utilizzati per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e ricercatori universitari, con particolare riferimento al sostegno dell'innovazione didattica, delle attività di orientamento e tutorato, della diversificazione dell'offerta formativa. Le università possono destinare allo stesso scopo propri fondi, utilizzando anche le somme attualmente stanziate per il pagamento delle supplenze e degli affidamenti. Le università possono erogare, a valere sul proprio bilancio, appositi compensi incentivanti ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività di ricerca nell'ambito dei progetti e dei programmi dell'Unione europea e internazionali. L'incentivazione, a valere sui fondi di cui all'articolo 2 della predetta legge n. 334 del 1997, è erogata come assegno aggiuntivo pensionabile.
7. I compensi spettanti in base a norme speciali ai dirigenti dei ruoli di cui all'articolo 23 o equiparati sono assorbiti nel trattamento economico attribuito ai sensi dei commi precedenti.
8. Ai fini della determinazione del trattamento economico accessorio le risorse che si rendono disponibili ai sensi del comma 7 confluiscono in appositi fondi istituiti presso ciascuna amministrazione, unitamente agli altri compensi previsti dal presente articolo.
9. COMMA ABROGATO DAL D.L. 28 MAGGIO 2004, N. 136, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 27 LUGLIO 2004, N. 186.

Articolo 25 | **Dirigenti delle istituzioni scolastiche**

(Art.25-bis del d.lgs n.29 del 1993, aggiunto dall'art.1 del d.lgs n.59 del 1998; Art. 25-ter del d.lgs n.29 del 1993, aggiunto dall'art.1 del d.lgs n.59 del 1998)

1. Nell'ambito dell'amministrazione scolastica periferica è istituita la qualifica dirigenziale per i capi di istituto preposti alle istituzioni scolastiche ed educative alle quali è stata attribuita per-

sonalità giuridica ed autonomia a norma dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni. I dirigenti scolastici sono inquadrati in ruoli di dimensione regionale e rispondono, agli effetti dell'articolo 21, in ordine ai risultati, che sono valutati tenuto conto della specificità delle funzioni e sulla base delle verifiche effettuate da un nucleo di valutazione istituito presso l'amministrazione scolastica regionale, presieduto da un dirigente e composto da esperti anche non appartenenti all'amministrazione stessa.

2. Il dirigente scolastico assicura la gestione unitaria dell'istituzione, ne ha la legale rappresentanza, è responsabile della gestione delle risorse finanziarie e strumentali e dei risultati del servizio. Nel rispetto delle competenze degli organi collegiali scolastici, spettano al dirigente scolastico autonomi poteri di direzione, di coordinamento e di valorizzazione delle risorse umane. In particolare, il dirigente scolastico organizza l'attività scolastica secondo criteri di efficienza e di efficacia formative ed è titolare delle relazioni sindacali.
3. Nell'esercizio delle competenze di cui al comma 2, il dirigente scolastico promuove gli interventi per assicurare la qualità dei processi formativi e la collaborazione delle risorse culturali, professionali, sociali ed economiche del territorio, per l'esercizio della libertà di insegnamento, intesa anche come libertà di ricerca e innovazione metodologica e didattica, per l'esercizio della libertà di scelta educativa delle famiglie e per l'attuazione del diritto all'apprendimento da parte degli alunni.
4. Nell'ambito delle funzioni attribuite alle istituzioni scolastiche, spetta al dirigente l'adozione dei provvedimenti di gestione delle risorse e del personale.
5. Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati, ai quali possono essere delegati specifici compiti, ed è coadiuvato dal responsabile amministrativo, che sovrintende, con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai servizi amministrativi ed ai servizi generali dell'istituzione scolastica, coordinando il relativo personale. ***((48))***
6. Il dirigente presenta periodicamente al consiglio di circolo o al consiglio di istituto motivata relazione sulla direzione e il coordinamento dell'attività formativa, organizzativa e amministrativa al fine di garantire la più ampia informazione e un efficace raccordo per l'esercizio delle competenze degli organi della istituzione scolastica.
7. I capi di istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi i rettori e vicerettori dei convitti nazionali, le direttrici e vice direttrici degli educandati, assumono la qualifica di dirigente, previa frequenza di appositi corsi di formazione, all'atto della preposizione alle istituzioni scolastiche dotate di autonomia e della personalità giuridica a norma dell'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, salvaguardando. per quanto possibile, la titolarità della sede di servizio.
8. Il Ministro della pubblica istruzione, con proprio decreto, definisce gli obiettivi, i contenuti e la durata della formazione; determina le modalità di partecipazione ai diversi moduli formativi e delle connesse verifiche; definisce i criteri di valutazione e di certificazione della qualità di ciascun corso; individua gli organi dell'amministrazione scolastica responsabili dell'articolazione

e del coordinamento dei corsi sul territorio, definendone i criteri; stabilisce le modalità di svolgimento dei corsi con il loro affidamento ad università, agenzie specializzate ed enti pubblici e privati anche tra loro associati o consorziati.

9. La direzione dei conservatori di musica, delle accademie di belle arti, degli istituti superiori per le industrie artistiche e delle accademie nazionali di arte drammatica e di danza, è equiparata alla dirigenza dei capi d'istituto. Con decreto del Ministro della pubblica istruzione sono disciplinate le modalità di designazione e di conferimento e la durata dell'incarico, facendo salve le posizioni degli attuali direttori di ruolo.
10. Contestualmente all'attribuzione della qualifica dirigenziale, ai vicerettori dei convitti nazionali e alle vicedirettrici degli educandati sono soppressi i corrispondenti posti. Alla conclusione delle operazioni sono soppressi i relativi ruoli.
11. I capi d'istituto che rivestano l'incarico di Ministro o Sottosegretario di Stato, ovvero siano in aspettativa per mandato parlamentare o amministrativo o siano in esonero sindacale, distaccati, comandati, utilizzati o collocati fuori ruolo possono assolvere all'obbligo di formazione mediante la frequenza di appositi moduli nell'ambito della formazione prevista dal presente articolo, ovvero della formazione di cui all'articolo 29. In tale ultimo caso l'inquadramento decorre ai fini giuridici dalla prima applicazione degli inquadramenti di cui al comma 7 ed ai fini economici dalla data di assegnazione ad una istituzione scolastica autonoma.

AGGIORNAMENTO (48)

Il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, ha disposto (con l'art. 14, comma 22) che "Il comma 5 dell'articolo 25 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si interpreta nel senso che la delega ai docenti di compiti non costituisce affidamento di mansioni superiori o di funzioni vicarie, anche nel caso in cui detti docenti godano dell'esonero o semiesonero ai sensi dell'articolo 459 del decreto legislativo n. 297 del 1994. Il docente delegato può essere retribuito esclusivamente a carico dei fondi disponibili per la remunerazione accessoria presso la specifica istituzione scolastica od educativa ai sensi dell'articolo 88, comma 2, lettera f), del ccnl relativo al personale scolastico".

Articolo 26 | **Norme per la dirigenza del Servizio sanitario nazionale**

(Art.26, commi 1, 2-quinquies e 3 del d.lgs n.29 del 1993, modificati prima dall'art.14 del d.lgs n.546 del 1993 e poi dall'art.45, comma 15 del d.lgs n.80 del 1998)

1. Alla qualifica di dirigente dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo del Servizio sanitario nazionale si accede mediante concorso pubblico per titoli ed esami, al quale sono ammessi candidati in possesso del relativo diploma di laurea, con cinque anni di servizio effettivo corrispondente alla medesima professionalità prestato in enti del Servizio sanitario nazionale nella posizione funzionale di settimo e ottavo livello, ovvero in qualifiche funzionali di settimo, ottavo e nono livello di altre pubbliche amministrazioni. Relativamente al personale del ruolo tecnico

e professionale, l'ammissione è altresì consentita ai candidati in possesso di esperienze lavorative con rapporto di lavoro libero-professionale o di attività coordinata e continuata presso enti o pubbliche amministrazioni, ovvero di attività documentate presso studi professionali privati, società o istituti di ricerca, aventi contenuto analogo a quello previsto per corrispondenti profili del molo medesimo.

2. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali determinati in relazione alla struttura organizzativa derivante dalle leggi regionali di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, si deve tenere conto della posizione funzionale posseduta dal relativo personale all'atto dell'inquadramento nella qualifica di dirigente. È assicurata la corrispondenza di funzioni, a parità di struttura organizzativa, dei dirigenti di più elevato livello dei ruoli di cui al comma 1 con i dirigenti di secondo livello del ruolo sanitario.
3. Fino alla ridefinizione delle piante organiche non può essere disposto alcun incremento delle dotazioni organiche per ciascuna delle attuali posizioni funzionali dirigenziali del ruolo sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo.

Articolo 27 | **Criteri di adeguamento per le pubbliche amministrazioni non statali**

(Art.27-bis del d.lgs n.29 del 1993, aggiunto dall'art.17 del d.lgs n.80 del 1998)

1. Le regioni a statuto ordinario, nell'esercizio della propria potestà statutaria, legislativa e regolamentare, e le altre pubbliche amministrazioni, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano ai principi dell'articolo 4 e del presente capo i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità. Gli enti pubblici non economici nazionali si adeguano, anche in deroga alle speciali disposizioni di legge che li disciplinano, adottando appositi regolamenti di organizzazione.
2. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 trasmettono, entro due mesi dalla adozione, le deliberazioni, le disposizioni ed i provvedimenti adottati in attuazione del medesimo comma alla Presidenza del Consiglio dei ministri, che ne cura la raccolta e la pubblicazione.

Sezione II | **Accesso alla dirigenza e riordino della Scuola superiore della pubblica amministrazione**

Art. 28 | **Accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia**

1. L'accesso alla qualifica di dirigente nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso indetto dalle singole amministrazioni ovvero per corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.

1 - bis. Nelle procedure concorsuali per l'accesso alla dirigenza in aggiunta all'accertamento del-

le conoscenze delle materie disciplinate dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, ***((i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare))*** e prevedono la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti.

1 - ter. Fatta salva la percentuale non inferiore al 50 per cento dei posti da ricoprire, destinata al corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, ai fini di cui al comma 1, una quota non superiore al 30 per cento dei posti residui disponibili sulla base delle facoltà assunzionali autorizzate ***((è riservata da ciascuna pubblica amministrazione))*** al personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio previsti a legislazione vigente e che abbia maturato almeno cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale. Il personale di cui al presente comma è selezionato attraverso procedure comparative bandite dalla Scuola nazionale dell'amministrazione, che tengono conto della valutazione conseguita nell'attività svolta, dei titoli professionali, di studio o di specializzazione ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, ***((e in particolar modo del possesso del dottorato di ricerca, nonché))*** della tipologia ***((...))*** degli incarichi rivestiti con particolare riguardo a quelli inerenti agli incarichi da conferire e sono volte ad assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali. ***((Una quota non superiore al 15 per cento è altresì riservata al personale di cui al periodo precedente, in servizio a tempo indeterminato, che abbia ricoperto o ricopra l'incarico di livello dirigenziale di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165))***. A tal fine, ***((i bandi definiscono gli ambiti di competenza da valutare))*** e prevedono prove scritte e orali di esclusivo carattere esperienziale, finalizzate alla valutazione comparativa e definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A questo scopo, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella ***((valutazione dei suddetti ambiti di competenza, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica)) ((Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano agli enti di cui ai commi 2 e 2-bis dell'articolo 2 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125))***.

2. COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 70.
3. COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 70.
4. COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 70.
5. Con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica sentita, per la parte relativa al corso-concorso, la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono definiti:
   a) le percentuali, sul complesso dei posti di dirigente disponibili, riservate al concorso per esami, al corso-concorso;
   b) la percentuale di posti che possono essere riservati al personale di ciascuna amministrazione che indice i concorsi pubblici per esami;
   c) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici;

d) le modalità di svolgimento delle selezioni, prevedendo anche la valutazione delle esperienze di servizio professionali maturate nonché, nella fase di prima applicazione del concorso di cui al comma 2, una riserva di posti non superiore al 30 per cento per il personale appartenente da almeno quindici anni alla qualifica apicale, comunque denominata, della carriera direttiva;

e) l'ammontare delle borse di studio per i partecipanti al corso-concorso.

6. I vincitori dei concorsi di cui al comma 2, anteriormente al conferimento del primo incarico dirigenziale, frequentano un ciclo di attività formative organizzato dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e disciplinato ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287. Tale ciclo può comprendere anche l'applicazione presso amministrazioni italiane e straniere, enti o organismi internazionali, istituti o aziende pubbliche o private. Il medesimo ciclo formativo, di durata non superiore a dodici mesi, può svolgersi anche in collaborazione con istituti universitari italiani o stranieri, ovvero primarie istituzioni formative pubbliche o private.
7. COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 70.
7 - bis. COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 70.
8. Restano ferme le vigenti disposizioni in materia di accesso alle qualifiche dirigenziali delle carriere diplomatica e prefettizia, delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
9. Per le finalità di cui al presente articolo, è attribuito alla Scuola superiore della pubblica amministrazione un ulteriore contributo di 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002.
10. All'onere derivante dall'attuazione del comma 9, pari a 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2002-2004, nell'ambito dell'unità previsionale di base di parte corrente "Fondo speciale" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2002, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

Art. 28-bis | **(Accesso alla qualifica di dirigente della prima fascia).**

((1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 4, e dall'articolo 23, comma 1, secondo periodo, l'accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene, per il 50 per cento dei posti, calcolati con riferimento a quelli che si rendono disponibili ogni anno per la cessazione dal servizio dei soggetti incaricati, con le modalità di cui al comma 3-bis. A tal fine, entro il 31 dicembre di ogni anno, le amministrazioni indicano, per il triennio successivo, il numero dei posti che si rendono vacanti per il collocamento in quiescenza del personale dirigenziale di ruolo di prima fascia e la programmazione relativa a quelli da coprire mediante concorso)).

((2. Nei casi in cui le amministrazioni valutino che la posizione da ricoprire richieda specifica esperienza, peculiare professionalità e attitudini manageriali e qualora le ordinarie

procedure di interpello non abbiano dato esito soddisfacente, l'attribuzione dell'incarico può avvenire attraverso il coinvolgimento di primarie società di selezione di personale dirigenziale e la successiva valutazione delle candidature proposte da parte di una commissione indipendente composta anche da membri esterni, senza maggiori oneri per la finanza pubblica. Nei casi di cui al presente comma non si applicano i limiti percentuali di cui all'articolo 19, comma 6. Gli incarichi sono conferiti con contratti di diritto privato a tempo determinato e stipulati per un periodo non superiore a tre anni. L'applicazione della disposizione di cui al presente comma non deve determinare posizioni sovrannumerarie)).

3. Al concorso per titoli ed esami di cui al comma 1 possono essere ammessi i dirigenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio nei ruoli dirigenziali e gli altri soggetti in possesso di titoli di studio e professionali individuati nei bandi di concorso, con riferimento alle specifiche esigenze dell'Amministrazione e sulla base di criteri generali di equivalenza stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere della Scuola superiore della pubblica amministrazione, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca. A tale fine le amministrazioni che bandiscono il concorso tengono in particolare conto del personale di ruolo che ha esercitato per almeno cinque anni funzioni di livello dirigenziale generale all'interno delle stesse ovvero del personale appartenente all'organico dell'Unione europea in virtù di un pubblico concorso organizzato da dette istituzioni.

((3 - bis. Al fine di assicurare la valutazione delle capacità, attitudini e motivazioni individuali, i concorsi di cui al comma 3 definiscono gli ambiti di competenza da valutare e prevedono prove scritte e orali, finalizzate alla valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti. A questo scopo, sono nominati membri di commissione professionisti esperti nella valutazione dei suddetti ambiti di competenza, senza maggiori oneri a carico della finanza pubblica)).

4. I vincitori del concorso di cui al comma 1 sono assunti dall'amministrazione e, anteriormente al conferimento dell'incarico, sono tenuti all'espletamento di un periodo di formazione presso uffici amministrativi di uno Stato dell'Unione europea o di un organismo comunitario o internazionale ***((secondo moduli definiti dalla Scuola nazionale dell'amministrazione))***. In ogni caso il periodo di formazione è completato entro tre anni dalla conclusione del concorso.

5. ((COMMA ABROGATO DAL D.L. 9 GIUGNO 2021, N. 80, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI DALLA L. 6 AGOSTO 2021, N. 113)).

6. Con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e sentita la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono disciplinate le modalità di compimento del periodo di formazione, tenuto anche conto di quanto previsto nell'articolo 32.
7. Al termine del periodo di formazione è prevista, da parte degli uffici di cui al comma 4, una valutazione del livello di professionalità acquisito che equivale al superamento del periodo di prova necessario per l'immissione in ruolo di cui all'articolo 70, comma 13.

8. Le spese sostenute per l'espletamento del periodo di formazione svolto presso le sedi estere di cui al comma 4 sono a carico delle singole amministrazioni nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente. **(48) (65) (69) (76) (89) (104)** ***((106))***

AGGIORNAMENTO (48)
Il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, ha disposto (con l'art. 2, comma 15) che "Fino alla conclusione dei processi di riorganizzazione di cui al presente articolo e comunque non oltre il 31 dicembre 2015 sono sospese le modalità di reclutamento previste dall'articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

AGGIORNAMENTO (65)
Il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dal D.L. 30 dicembre 2015, n. 210, convertito con modificazioni dalla L. 25 febbraio 2016, n. 21, ha disposto (con l'art. 2, comma 15) che "Fino alla conclusione dei processi di riorganizzazione di cui al presente articolo e comunque non oltre il 31 dicembre 2016 sono sospese le modalità di reclutamento previste dall'articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

AGGIORNAMENTO (69)
Il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dal D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito con modificazioni dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, ha disposto (con l'art. 2, comma 15) che "Fino alla conclusione dei processi di riorganizzazione di cui al presente articolo e comunque non oltre il 31 dicembre 2017 sono sospese le modalità di reclutamento previste dall'articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

AGGIORNAMENTO (76)
Il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dalla L. 27 dicembre 2017, n. 205, ha disposto (con l'art. 2, comma 15) che "Fino alla conclusione dei processi di riorganizzazione di cui al presente articolo e comunque non oltre il 31 dicembre 2018 sono sospese le modalità di reclutamento previste dall'articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

AGGIORNAMENTO (89)
Il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dal D.L. 30 dicembre 2019 n. 162, ha disposto (con l'art. 2, comma 15) che "Fino alla conclusione dei processi di riorganizzazione di cui al presente articolo e comunque non oltre il 31 dicembre 2020 sono sospese le modalità di reclutamento previste dall'articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

AGGIORNAMENTO (104)
Il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dal D.L. 30 dicembre 2020 n. 183, ha disposto (con l'art. 2, comma 15) che "Fino alla conclusione dei processi di riorganizzazione di cui al presente articolo e comunque non oltre il 31 dicembre 2021 sono sospese le modalità di reclutamento previste dall'articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

AGGIORNAMENTO (106)
Il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha disposto (con l'art. 2, comma 15) che "Fino alla conclusione dei processi di riorganizzazione di cui al presente articolo e comunque non oltre il 31 ottobre 2021 sono sospese le modalità di reclutamento previste dall'articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Art. 29 | **Reclutamento dei dirigenti scolastici**

1. Il reclutamento dei dirigenti scolastici si realizza mediante concorso selettivo per titoli ed esami, organizzato su base regionale, bandito dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, per tutti i posti vacanti nel triennio, fermo restando il regime autorizzatorio in materia di assunzioni di cui all'articolo 39, comma 3-bis, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni. PERIODO SOPPRESSO DAL D.L. 29 OTTOBRE 2019, N. 126. Al concorso può partecipare il personale docente ed educativo delle istituzioni scolastiche ed educative statali in possesso del relativo diploma di laurea magistrale ovvero di laurea conseguita in base al previgente ordinamento, che abbia maturato un'anzianità complessiva nel ruolo di appartenenza di almeno cinque anni. È previsto il pagamento di un contributo, da parte dei candidati, per le spese della procedura concorsuale. Il concorso può comprendere una prova preselettiva e comprende una o più prove scritte, cui sono ammessi tutti coloro che superano l'eventuale preselezione, e una prova orale, a cui segue la valutazione dei titoli. Le prove scritte e la prova orale sono superate dai candidati che conseguano, in ciascuna prova, il punteggio minimo di sette decimi o equivalente. PERIODO SOPPRESSO DAL D.L. 29 OTTOBRE 2019, N. 126. PERIODO SOPPRESSO DAL D.L. 29 OTTOBRE 2019, N. 126. Con uno o più decreti del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti le modalità di svolgimento del concorso e dell'eventuale preselezione, le prove e i programmi concorsuali, la valutazione della preselezione, delle prove e dei titoli, la disciplina del periodo di formazione e prova e i contenuti dei moduli formativi relativi ai due anni successivi alla conferma in ***((ruolo))***.

AGGIORNAMENTO (29)
Il D.P.R. 10 luglio 2008, n. 140 ha disposto (con l'art. 12, comma 1) che "Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate le disposizioni dell'articolo 29 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che prevedono, ai fini del reclutamento e della mobilità professionale, la distinzione in settori formativi dei dirigenti scolastici, nonché ogni altra disposizione dello stesso articolo incompatibile con il presente regolamento".

AGGIORNAMENTO (58)
Il D.L. 12 settembre 2013, n. 104, convertito con modificazioni dalla L. 8 novembre 2013, n. 128 ha disposto (con l'art. 17, comma 2) che "Il decreto di cui all'articolo 29, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal precedente comma 1, è adottato entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.".

CAPO III | **Uffici, piante organiche, mobilità e accessi**

Art. 29-bis | **(Mobilità intercompartimentale).**

1. Al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, sentite le Organizzazioni sindacali è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione. ***((61))***

AGGIORNAMENTO (61)
Il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 ha disposto (con l'art. 4, comma 3) che "Il decreto di cui all'articolo 29-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 è adottato, secondo la procedura ivi indicata, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Decorso il suddetto termine, la tabella di equiparazione ivi prevista è adottata con decreto del Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le successive modifiche sono operate secondo la procedura di cui al citato articolo 29-bis".

Art. 30 | **Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse**

(Art. 33 del d. lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 18 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art.20, comma 2 della Legge n.488 del 1999)

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. È fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. ***((PERIODO SOPPRESSO DAL D.L. 30 APRILE 2022, N. 36))*. (65) (76)**
   1.1. PERIODO SOPPRESSO DAL D.L. 21 OTTOBRE 2021, N. 146. Per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale di cui al comma 1 è stabilita al 5 per cento; per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500, la predetta percentuale è fissata al 10 per cento. La percentuale di cui al comma 1 è da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente.

1 - bis. L'amministrazione di destinazione provvede alla riqualificazione dei dipendenti la cui domanda di trasferimento è accolta, eventualmente avvalendosi, ove sia necessario predisporre percorsi specifici o settoriali di formazione, della Scuola nazionale dell'amministrazione. All'attuazione del presente comma si provvede utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pub-

blica.

1 - ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.

1 - quater. A decorrere dal 1° luglio 2022, ai fini di cui al comma 1 e in ogni caso di avvio di procedure di mobilità, le amministrazioni provvedono a pubblicare il relativo avviso in una apposita sezione del Portale unico del reclutamento di cui all'articolo 35-ter. Il personale interessato a partecipare alle predette procedure invia la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata del proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale. Dalla presente disposizione non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

1 - quinquies. Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte. **(114)**

2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della pro-

pria attività lavorativa in un'altra sede.

2.1. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 per i quali sia necessario un trasferimento di risorse, si applica il comma 2.3.

2.2 I contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2. Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2.

2.3. Al fine di favorire i processi di cui ai commi 1 e 2, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un fondo destinato al miglioramento dell'allocazione del personale presso le pubbliche amministrazioni, con una dotazione di 15 milioni di euro per l'anno 2014 e di 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, da attribuire alle amministrazioni destinatarie dei predetti processi. Al fondo confluiscono, altresì, le risorse corrispondenti al cinquanta per cento del trattamento economico spettante al personale trasferito mediante versamento all'entrata dello Stato da parte dell'amministrazione cedente e corrispondente riassegnazione al fondo ovvero mediante contestuale riduzione dei trasferimenti statali all'amministrazione cedente. I criteri di utilizzo e le modalità di gestione-delle risorse del fondo sono stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. In sede di prima applicazione, nell'assegnazione delle risorse vengono prioritariamente valutate le richieste finalizzate all'ottimale funzionamento degli uffici giudiziari che presentino rilevanti carenze di personale e conseguentemente alla piena applicazione della riforma delle province di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56. Le risorse sono assegnate alle amministrazioni di destinazione sino al momento di effettiva permanenza in servizio del personale oggetto delle procedure di cui ai commi 1 e 2.

2.4. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2.3, pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, si provvede, quanto a 6 milioni di euro per l'anno 2014 e a 9 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3, comma 97, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, quanto a 9 milioni di euro a decorrere dal 2014 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge del 3 ottobre 2006, n. 262 convertito con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286 e quanto a 12 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 527, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2015, il fondo di cui al comma 2.3 può essere rideterminato ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio per l'attuazione del presente articolo.

2 - bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti

da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria. **(68) (83) (82) (84) (103)**

2 - ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.

2 - quater. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all'articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e all'articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311.

2 - quinquies. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione .

2 - sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto. **(52) (60) (74) (76) (78) (103)**

AGGIORNAMENTO (52)

La L. 24 dicembre 2012, n. 228, ha disposto (con l'art. 1, comma 413) che " A decorrere dal 1° gennaio 2013, i provvedimenti con i quali sono disposte le assegnazioni temporanee. del personale tra amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 30, comma 2-sexies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono adottati d'intesa tra le amministrazioni interessate, con l'assenso dell'interessato."

Il D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159, come modificato dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, ha disposto (con l'art. 113-bis, comma 4) che "Fino al 31 dicembre 2013, le assegnazioni temporanee di personale all'Agenzia possono avvenire in deroga al limite temporale stabilito dall'articolo 30, comma 2-sexies, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001".

AGGIORNAMENTO (60)
Il D.L. 31 maggio 2014, n. 83 convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2014, n. 106 ha disposto (con l'art. 15, comma 1) che "Al fine di assicurare l'espletamento delle funzioni di tutela, fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale statale, nelle more della definizione delle procedure di mobilità, le assegnazioni temporanee del personale non dirigenziale del comparto Scuola presso il Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo possono essere prorogate fino al 31 agosto 2015, in deroga al limite temporale di cui all'articolo 30, comma 2-sexies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ai fini della predisposizione di un piano di revisione dell'utilizzo del personale comandato, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni in caso di inquadramento nei ruoli del personale comandato".

AGGIORNAMENTO (65)
La L. 28 dicembre 2015, n. 221 ha disposto (con l'art. 29, comma 3) che "Al fine di accelerare lo svolgimento delle procedure e la realizzazione degli interventi di cui al presente articolo, il personale assunto a tempo indeterminato, sulla base di procedure concorsuali, presso le amministrazioni pubbliche di cui agli articoli 1, comma 2, e 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in posizione di distacco o di comando presso il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare alla data di entrata in vigore della presente legge, in deroga all'articolo 30, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni, può richiedere, entro il 31 dicembre 2016, di essere inquadrato nei ruoli del medesimo Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare nell'ambito dei posti vacanti nella dotazione organica, fino a un massimo di quindici unità e a condizione che il transito non comporti un aumento del trattamento economico, previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici in cui il predetto personale opera".

AGGIORNAMENTO (68)
Il D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218 ha disposto (con l'art. 11, comma 1) che il comma 2-bis del presente articolo non si applica ai ricercatori e tecnologi degli Enti.

AGGIORNAMENTO (74)
Il D.L. 16 ottobre 2017, n. 148, convertito con modificazioni dalla
L. 4 dicembre 2017, n. 172, ha disposto (con l'art. 15-ter, comma 3) che "Per le finalità di cui ai commi 1 e 2, a decorrere dal 2018 l'ANSF è autorizzata all'assunzione di 11 funzionari e 9 collaboratori, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, in deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del citato decreto-legge n. 101 del 2013, in relazione alle specifiche professionalità necessarie per garantire il presidio della sicurezza ferroviaria".

AGGIORNAMENTO (76)

La L. 27 dicembre 2017, n. 205, ha disposto:

- (con l'art. 1, comma 445) che "Per il biennio 2018-2019, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno di personale l'AGENAS può bandire, in deroga alle procedure di mobilità di cui all'articolo 30, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché ad ogni altra procedura per l'assorbimento del personale in esubero dalle amministrazioni pubbliche e nel limite dei posti disponibili nella propria dotazione organica, procedure concorsuali, per esami, per assunzioni a tempo indeterminato di 100 unità di personale, di cui 10 dirigenti di area III, 80 di categoria D a posizione economica di base, 7 di categoria C a posizione economica di base e 3 di categoria B a posizione economica di base, con una riserva di posti non superiore al 50 per cento per il personale non di ruolo, di qualifica non dirigenziale, che, alla data di entrata in vigore della presente legge, presti servizio, con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di lavoro flessibile, ivi compresi i contratti di collaborazione coordinata e continuativa da almeno tre anni, presso l'AGENAS";
- (con l'art. 1, comma 567) che "In attuazione dei commi 565 e 566 il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti è autorizzato ad avviare appositi concorsi pubblici, tenuto conto di quanto previsto all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, in deroga a quanto previsto all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 4, comma 3-quinquies, del citato decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101";
- (con l'art. 1, comma 572) che "In attuazione dei commi 570 e 571, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti è autorizzato ad avviare appositi concorsi pubblici, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, in deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del citato decreto-legge n. 101 del 2013";
- (con l'art. 1, comma 576) che "Al fine di garantire il rispetto, da parte di tutti gli operatori del sistema dell'aviazione civile, degli standard di sicurezza stabiliti dalla normativa internazionale, l'ENAC, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, è autorizzato, nei limiti dell'attuale dotazione organica, in considerazione dei significativi incrementi degli investimenti in opere aeroportuali, del numero dei passeggeri e delle merci trasportate, a procedere, previo svolgimento di procedure selettive pubbliche, all'assunzione di 93 unità di personale appartenenti alle categorie professionali e operative, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, in deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del citato decreto-legge n. 101 del 2013, in relazione alle specifiche professionalità necessarie per lo svolgimento, in particolare, di attività di certificazione, ispezione, vigilanza e controllo sugli operatori aerei e sulle organizzazioni aeronautiche".

AGGIORNAMENTO (78)

Il D.L. 28 settembre 2018, n. 109, convertito con modificazioni dalla L. 16 novembre 2018, n. 130, ha disposto (con l'art. 15, comma 3) che "In attuazione dei commi 1 e 2, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti è autorizzato ad avviare appositi concorsi pubblici, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, in deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del citato decreto-legge n. 101 del 2013. Resta ferma la facoltà di avvalersi della previsione di cui all'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350".

Ha inoltre disposto (con l'art. 15-bis, comma 1) che "Per far fronte alla necessità di coprire le gravi scoperture organiche degli uffici giudiziari del distretto della corte di appello di Genova nonché per garantire il regolare andamento dell'attività giudiziaria in ragione dell'incremento dei procedimenti civili e penali presso i medesimi uffici, il Ministero della giustizia è autorizzato ad assumere in via straordinaria, nell'ambito dell'attuale dotazione organica, nel biennio 2018-2019, con contratto di lavoro a tempo indeterminato un contingente massimo di 50 unità di personale amministrativo non dirigenziale da inquadrare nei ruoli dell'amministrazione giudiziaria. Il personale di cui al periodo precedente è assunto, in deroga a quanto previsto dagli articoli 30 e 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ferme restando le previsioni di cui all'articolo 4, commi 3, 3-bis e 3-ter, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, conmodificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, mediante lo scorrimento di graduatorie delle pubbliche amministrazioni in corso di validità alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto ovvero mediante selezioni pubbliche svolte su base nazionale, anche con modalità semplificate definite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro della giustizia, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, anche in deroga alla disciplina prevista dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, per quanto concerne, in particolare, la tipologia e le modalità di svolgimento delle prove di esame e la nomina delle commissioni e delle sottocommissioni".

AGGIORNAMENTO (83)

Il D.Lgs. 20 febbraio 2019, n. 15 ha disposto (con l'art. 36, comma 2) che "Le assunzioni di cui al comma 1 sono effettuate in deroga agli articoli 30, comma 2-bis e 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 4, commi 3 e 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125".

AGGIORNAMENTO (82)

La L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificata dal D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha disposto (con l'art. 1, comma 258) che "Le procedure relative alle assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate in deroga all'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

AGGIORNAMENTO (84)

Il D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla
L. 28 giugno 2019, n. 58, ha disposto (con l'art. 31, comma 3) che "Al fine dello svolgimento dei nuovi incrementali adempimenti, il Ministero dello sviluppo economico è autorizzato, nei limiti della vigente dotazione organica, ad assumere a tempo indeterminato dieci unità da inquadrare nell'area III, posizione economica F1, selezionate attraverso apposito concorso pubblico, in possesso degli specifici requisiti professionali necessari all'espletamento dei nuovi compiti operativi. Le assunzioni sono effettuate in deroga agli articoli 30, comma 2-bis e 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 4, commi 3 e 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125".

AGGIORNAMENTO (103)

La L. 30 dicembre 2020, n. 178, ha disposto (con l'art. 1, comma 435) che "Al fine di potenziare l'attività di prevenzione e assistenza socio-sanitaria in favore di quanti versano in condizioni di elevata fragilità e marginalità anche a seguito dell'epidemia di COVID-19, l'Istituto nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti e per il contrasto delle malattie della povertà (INMP), ente del Servizio sanitario nazionale, è autorizzato, a decorrere dall'anno 2021, in aggiunta alle ordinarie facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno di personale, a bandire, in deroga alle procedure di mobilità di cui all'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché a ogni altra procedura per l'assorbimento del personale in esubero dalle amministrazioni pubbliche, nel limite dei posti disponibili nella propria vigente dotazione organica, procedure concorsuali pubbliche, per titoli ed esami, al fine di assumere, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, un contingente complessivo di 9 unità di personale, di cui 2 dirigenti medici, 1 dirigente sanitario non medico, 1 dirigente amministrativo, 2 unità di categoria D posizione economica base e 3 unità di categoria C posizione economica base".
Ha inoltre disposto (con l'art. 1, comma 1004) che "Al fine di garantire il rispetto, da parte di tutti gli operatori del sistema dell'aviazione civile, degli standard di sicurezza stabiliti dalla normativa internazionale, nonché di rafforzare le attività ispettiva, di certificazione e di vigilanza e controllo, l'Ente nazionale per l'aviazione civile (ENAC) è autorizzato, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali e in deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per il biennio 2021-2022, a bandire procedure concorsuali pubbliche e ad assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con conseguente incremento delle relative dotazioni organiche vigenti, 10 unità di personale di livello dirigenziale non generale, 151 unità di personale appartenente alla prima qualifica professionale, 145 unità di personale appartenente al ruolo tecnico-ispettivo e 72 ispettori di volo".

AGGIORNAMENTO (114)
Il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha disposto (con l'art. 6, comma 2) che "I comandi o distacchi, in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, esclusi quelli di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal comma 1 del presente articolo, cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento di cui al comma 3".

Articolo 31 | **Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività**

(Art.34 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito dall'art.19 del d.lgs n.80 del 1998)

1. Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze ditali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

Art. 32 | **(Collegamento con le istituzioni internazionali, dell'Unione europea e di altri Stati. Esperti nazionali distaccati).**

1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono e incentivano le esperienze del proprio personale presso le istituzioni europee, le organizzazioni internazionali nonché gli Stati membri dell'Unione europea, gli Stati candidati all'adesione all'Unione e gli altri Stati con i quali l'Italia intrattiene rapporti di collaborazione, ai sensi della lettera c), al fine di favorire lo scambio internazionale di esperienze amministrative e di rafforzare il collegamento tra le amministrazioni di provenienza e quelle di destinazione. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche possono essere destinati a prestare temporaneamente servizio presso:
   a) il Parlamento europeo, il Consiglio dell'Unione europea, la Commissione europea, le altre istituzioni e gli altri organi dell'Unione europea, incluse le agenzie, prioritariamente in qualità di esperti nazionali distaccati;
   b) le organizzazioni e gli enti internazionali ai quali l'Italia aderisce;
   c) le amministrazioni pubbliche degli Stati membri dell'Unione europea, degli Stati candidati all'adesione all'Unione e di altri Stati con i quali l'Italia intrattiene rapporti di collaborazione, a seguito di appositi accordi di reciprocità stipulati tra le amministrazioni interessate, d'intesa con il Ministero degli affari esteri e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.
2. Ai fini di cui al comma 1, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della funzione pubblica e per le politiche europee e il Ministero degli affari esteri, d'intesa tra loro:

a) coordinano la costituzione di una banca dati di potenziali candidati qualificati dal punto di vista delle competenze in materia europea o internazionale e delle conoscenze linguistiche;
b) definiscono, d'intesa con le amministrazioni interessate, le aree di impiego prioritarie del personale da distaccare, con specifico riguardo agli esperti nazionali presso le istituzioni dell'Unione europea;
c) promuovono la sensibilizzazione dei centri decisionali, le informazioni relative ai posti vacanti nelle istituzioni internazionali e dell'Unione europea e la formazione del personale, con specifico riguardo agli esperti nazionali presso le istituzioni dell'Unione.

3. Il trattamento economico degli esperti nazionali distaccati può essere a carico delle amministrazioni di provenienza, di quelle di destinazione o essere suddiviso tra esse, ovvero essere rimborsato in tutto o in parte allo Stato italiano dall'Unione europea o da un'organizzazione o ente internazionale.

3 - bis Le pubbliche amministrazioni, nei casi in cui ***((alle proprie unità di personale impiegate))*** come esperti nazionali distaccati presso l'Unione europea non sono corrisposte dalle istituzioni, organi o agenzie europei interessati, sulla base di intese con gli stessi, le indennità di soggiorno, comunque denominate, previste dalla disciplina dell'Unione europea, possono corrispondere al predetto personale, per il periodo di effettiva assegnazione come esperti nazionali distaccati, una indennità forfettaria e omnicomprensiva, non pensionabile, destinata a sostenere le spese di soggiorno, di entità non superiore a quelle corrisposte dall'Unione europea per le medesime posizioni. A tal fine è autorizzata ***((...))*** la spesa di 400.000 euro per l'anno 2022 e di 1.000.000 di euro a decorrere dall'anno 2023 che costituisce il limite di spesa per l'erogazione della indennità di cui al presente comma.

4. Il personale che presta servizio temporaneo all'estero resta a tutti gli effetti dipendente dell'amministrazione di appartenenza. L'esperienza maturata all'estero costituisce titolo preferenziale per l'accesso a posizioni economiche superiori o a progressioni orizzontali e verticali di carriera all'interno dell'amministrazione pubblica.

Articolo 33 | **(Eccedenze di personale e mobilità collettiva)**

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.
5. Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6.
6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.
7. Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.
8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153. **(43)** ***((48))***

AGGIORNAMENTO (35)

Il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla
L. 30 luglio 2010, n. 122, ha disposto (con l'art. 9, comma 25) che "In deroga a quanto previsto dall'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, le unità di personale eventualmente risultanti in soprannumero all'esito delle riduzioni previste dall'articolo 2, comma 8-bis, del decreto-legge 30 dicembre 2009, n. 194, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 2010, n. 25, non costituiscono eccedenze ai sensi del citato articolo 33 e restano temporaneamente in posizione soprannumeraria, nell'ambito dei contingenti di ciascuna

area o qualifica dirigenziale."

AGGIORNAMENTO (43)

La L. 12 novembre 2011, n. 183 ha disposto (con l'art. 16, commi 2 e 3) che

2. Le procedure di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 31 marzo 2001, n. 165, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche nei casi previsti dall'articolo 15 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.
3. Le disposizioni di cui ai commi precedenti non si applicano ai concorsi già banditi e alle assunzioni già autorizzate alla data di entrata in vigore della presente legge."

AGGIORNAMENTO (48)

Il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135, ha disposto (con l'art. 2, comma 12) che "Il periodo di 24 mesi di cui al comma 8 dell'articolo 33 del decreto legislativo n. 165 del 2001 può essere aumentato fino a 48 mesi laddove il personale collocato in disponibilità maturi entro il predetto arco temporale i requisiti per il trattamento pensionistico".

Art. 34 | **Gestione del personale in disponibilità**

(Art.35-bis del d.lgs n.29 del 1993, aggiunto dall'art.21 del d.lgs n.80 del 1998)

1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro.
2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.
3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, alle quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai principi di cui al comma 2.

3 - bis. Gli elenchi di cui ai commi 2 e 3 sono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni competenti.

4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. ***((Fermo***

restando quanto previsto dall'articolo 33, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto alla data del raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al comma 8 del medesimo articolo 33, ovvero, prima del raggiungimento di detto periodo massimo, qualora il dipendente in disponibilità rinunci o non accetti per due volte l'assegnazione disposta ai sensi dell'articolo 34-bis nell'ambito della provincia dallo stesso indicata)). Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità. Nei sei mesi anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8, il personale in disponibilità può presentare, alle amministrazioni di cui ai commi 2 e 3, istanza di ricollocazione, in deroga all'articolo 2103 del codice civile, nell'ambito dei posti vacanti in organico, anche in una qualifica inferiore o in posizione economica inferiore della stessa o di inferiore area o categoria di un solo livello per ciascuna delle suddette fattispecie, al fine di ampliare le occasioni di ricollocazione. In tal caso la ricollocazione non può avvenire prima dei trenta giorni anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8. Il personale ricollocato ai sensi del periodo precedente non ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, e mantiene il diritto di essere successivamente ricollocato nella propria originaria qualifica e categoria di inquadramento, anche attraverso le procedure di mobilità volontaria di cui all'articolo 30. In sede di contrattazione collettiva con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative possono essere stabiliti criteri generali per l'applicazione delle disposizioni di cui al quinto e al sesto periodo.

5. I contratti collettivi nazionali possono riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito ai sensi dell'articolo 33 o collocato in disponibilità e per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale. in particolare mediante mobilità volontaria.
6. Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, ***((ad esclusione di quelle relative al conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 19, comma 6, nonché al conferimento degli incarichi di cui all'articolo 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'articolo 15-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502,))*** sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco ***((e in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti))***. I dipendenti iscritti negli elenchi di cui al presente articolo possono essere assegnati, nell'ambito dei posti vacanti in organico, in posizione di comando presso amministrazioni che ne facciano richiesta o presso quelle individuate ai sensi dell'articolo 34-bis, comma 5-bis. Gli stessi dipendenti possono, altresì, avvalersi della disposizione di cui all'articolo 23-bis. Durante il periodo in cui i dipendenti sono utilizzati con rapporto di lavoro a tempo determinato o in posizione di comando presso altre amministrazioni pubbliche o si avvalgono dell'articolo 23-bis il termine di cui all'articolo 33 comma 8 resta sospeso e l'onere retributivo è a carico dall'amministrazione o

dell'ente che utilizza il dipendente.

7. Per gli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità restano a disposizione del loro bilancio e possono essere utilizzate per la formazione e la riqualificazione del personale nell'esercizio successivo.
8. Sono fatte salve le procedure di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relative al collocamento in disponibilità presso gli enti locali che hanno dichiarato il dissesto.

Art. 34-bis | **Disposizioni in materia di mobilità del personale**

1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2,con esclusione delle amministrazioni previste dall'articolo 3, comma 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.
2. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, provvedono, entro ***((otto giorni))*** dalla comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34. Le predette strutture regionali e provinciali, accertata l'assenza negli appositi elenchi di personale da assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso, comunicano tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica le informazioni inviate dalle stesse amministrazioni. Entro ***((otto giorni))*** dal ricevimento della predetta comunicazione, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, provvede ad assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso il personale inserito nell'elenco previsto dall'articolo 34, comma 2. A seguito dell'assegnazione, l'amministrazione destinataria iscrive il dipendente in disponibilità nel proprio ruolo e il rapporto di lavoro prosegue con l'amministrazione che ha comunicato l'intenzione di bandire il concorso. L'amministrazione destinataria comunica tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e alle strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, la rinuncia o la mancata accettazione dell'assegnazione da parte del dipendente in disponibilità. (100)
3. Le amministrazioni possono provvedere a organizzare percorsi di qualificazione del personale assegnato ai sensi del comma 2.
4. Le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma

2. **(100)** ***((114))***

5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

5 - bis. Ove se ne ravvisi l'esigenza per una più tempestiva ricollocazione del personale in disponibilità iscritto nell'elenco di cui all'articolo 34, comma 2, il Dipartimento della funzione pubblica effettua ricognizioni presso le amministrazioni pubbliche per verificare l'interesse all'acquisizione in mobilità dei medesimi dipendenti. Si applica l'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 12 maggio 1995, n. 163, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 luglio 1995, n. 273. **(89)**

AGGIORNAMENTO (89)

La L. 27 dicembre 2019, n. 160 ha disposto (con l'art. 1, comma 328) che "Al fine di rafforzare lo svolgimento dell'attività a completamento dell'avvio del Centro di valutazione e certificazione nazionale (CVCN) delle funzioni aggiuntive attribuite al Ministero dello sviluppo economico in materia di laboratorio di certificazione, di normativa tecnica e vigilanza sulla sicurezza dei prodotti e dei processi produttivi, di crisi di impresa, di amministrazioni straordinarie, di contenzioso e arbitrati internazionali in materia di energia, di vigilanza e controllo del corretto uso delle frequenze, il Ministero dello sviluppo economico è autorizzato a bandire concorsi pubblici e, conseguentemente, ad assumere a tempo indeterminato, in aggiunta alle settantasette unità già autorizzate ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 novembre 2019, n. 133, e in deroga all'articolo 6, commi 1, 2, 3, 4 e 6, e all'articolo 34-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013 n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, nonché ai limiti di cui all'articolo 66 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, con conseguente incremento della vigente dotazione organica nel limite delle unità eccedenti, in aggiunta alle ordinarie facoltà assunzionali, trecentonove unità di personale da inquadrare nella III area del personale non dirigenziale, posizione economica F1, e trecentodiciotto unità di personale da inquadrare nella II area del personale non dirigenziale, posizione economica F1, con professionalità pertinenti alle funzioni di cui al presente comma".

AGGIORNAMENTO (100)

Il D.L. 19 maggio 2020, n. 34, ha disposto (con l'art. 247, comma 12) che "Per le procedure di cui al presente articolo, i termini previsti dall'articolo 34-bis, commi 2 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono stabiliti, rispettivamente, in sette e quindici giorni".

AGGIORNAMENTO (114)

Il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla
L. 29 giugno 2022, n. 79, ha disposto (con l'art. 247, comma 12) che "al comma 4, le parole: "entro quarantacinque giorni" sono sostituite dalle seguenti: "entro venti giorni"".

Art. 34-ter | **(Anagrafe dei dipendenti della pubblica amministrazione).**

1. Per il completo raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi relativi alla missione M1C1: "Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA", del Piano nazionale di ripresa e resilienza, e per il completamento del fascicolo elettronico del dipendente è avviato, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, il censimento anagrafico permanente dei dipendenti pubblici, avvalendosi della base di dati del personale della pubblica amministrazione del ***((Ministero dell'economia e delle finanze))***, strumentale all'erogazione dei servizi di cui all'articolo 11, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, ed ampliata in attuazione del Piano Triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2017-2019, nel rispetto delle norme del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, ***((e del codice di cui al decreto legislativo))*** 30 giugno 2003, n. 196. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, previa intesa ***((in sede di Conferenza unificata))*** di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono disciplinate le modalità di funzionamento e di comunicazione dei dati da parte delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ***((del presente decreto))*** e degli enti pubblici economici. Alle attività derivanti dal presente articolo il Dipartimento della funzione pubblica provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 35 | **Reclutamento del personale**

(Art. 36, commi da 1 a 6 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 17 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 22 del d.lgs. n. 80 del 1998, successivamente modificati dall'art. 2, comma 2-ter del decreto legge 17 giugno 1999, n. 180 convertito con modificazioni dalla legge n. 269 del 1999; Art. 36-bis del d.lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 23 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 274, comma 1, lett. aa) del d.lgs n. 267 del 2000)

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:
   a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
   b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.
2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità

della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:
   a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
   b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
   c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
   d) decentramento delle procedure di reclutamento;
   e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
   e -bis) LETTERA ABROGATA DALLA L. 30 DICEMBRE 2018, N. 145;(81) (80) (84)
   e -ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento di alta specializzazione, il possesso del titolo di dottore di ricerca o del master universitario di secondo livello ***((o l'essere stati titolari per almeno due anni di contratti di ricerca di cui all'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240))***. In tali casi, nelle procedure sono individuate, tra le aree dei settori scientifico-disciplinari definite ai sensi dell'articolo 17, comma 99, della legge 15 maggio 1997, n. 127, afferenti al titolo di dottore di ricerca o al master universitario di secondo livello ***((o al contratto di ricerca))***, quelle pertinenti alla tipologia del profilo o livello di inquadramento.

3 - bis. Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:
   a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;
   b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professio-

nale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando.

3 - ter. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro il 31 gennaio 2013, sono dettati modalità e criteri applicativi del comma 3-bis e la disciplina della riserva dei posti di cui alla lettera a) del medesimo comma in rapporto ad altre categorie riservatarie. Le disposizioni normative del comma 3-bis costituiscono principi generali a cui devono conformarsi tutte le amministrazioni pubbliche.

3 - quater. COMMA ABROGATO DAL D.L. 9 GIUGNO 2021, N. 80, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI DALLA L. 6 AGOSTO 2021, N. 113.

4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici. PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 NOVEMBRE 2016, N. 218. PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 NOVEMBRE 2016, N. 218. **(68) (78) (82) (84)**

4 - bis. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36.

5. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per le amministrazioni di cui al comma 4, le restanti amministrazioni pubbliche, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, possono rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica e avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM). Tale Commissione è nominata con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione ed è composta dal Capo del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che la presiede, dall'Ispettore generale capo dell'Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze e dal Capo del Dipartimento per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie del Ministero dell'interno, o loro delegati. La Commissione: a) approva i bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato; b) indice i bandi di concorso e nomina le commissioni esaminatrici; c) valida le graduatorie finali di merito delle procedure concorsuali trasmesse dalle commissioni esaminatrici; d) assegna i vincitori e gli idonei delle procedure concorsuali alle amministrazioni pubbliche interessate; e) adotta ogni

ulteriore eventuale atto connesso alle procedure concorsuali, fatte salve le competenze proprie delle commissioni esaminatrici. A tali fini, la Commissione RIPAM si avvale di personale messo a disposizione dall'Associazione Formez PA.

5.1. Nell'ipotesi di cui al comma 5, il bando di concorso può fissare un contributo di ammissione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3-septies del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni nella legge 31 ottobre 2013, n. 125.

5.2. Il Dipartimento della funzione pubblica, anche avvalendosi dell'Associazione Formez PA e della Commissione RIPAM, elabora, previo accordo in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997, linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia. Le linee guida per le prove concorsuali e la valutazione dei titoli del personale sanitario, tecnico e professionale, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale sono adottate di concerto con il Ministero della salute.

5 - bis. I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni, ad eccezione dei direttori dei servizi generali e amministrativi delle istituzioni scolastiche ed educative che permangono nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a tre anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi. **(60) (68)**

5 - ter. Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato. **(27)**

6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri ***((, il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale))*** e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1° febbraio 1989, n. 53, e successive modificazioni ed integrazioni.

7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti.

AGGIORNAMENTO (27)

Il D.L. 31 dicembre 2007, n.248 convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2008, n. 31 ha disposto (con l'art. 24-quater, comma 1) che "In deroga alla disposizione di cui all'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per far fronte alle esigenze relative alla pre-

venzione degli infortuni e delle morti sul lavoro, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale è autorizzato ad utilizzare la graduatoria formata in seguito allo svolgimento dei concorsi pubblici per esami a complessivi 795 posti di ispettore del lavoro, indetti con decreto direttoriale 15 novembre 2004, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - 4ª serie speciale - n. 93 del 23 novembre 2004, fino al 10 dicembre 2010."

AGGIORNAMENTO (60)
Il D.L. 31 maggio 2014, n. 83, convertito con modificazioni dallaL. 29 luglio 2014, n. 106, ha disposto (con l'art. 15, comma 2-ter) che "Per le medesime finalità di cui al comma 2-bis nonché al fine di assicurare la piena funzionalità degli istituti del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, la durata temporale dell'obbligo di permanenza nella sede di prima destinazione, di cui all'articolo 35, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per il personale in servizio di ruolo nel medesimo Ministero, è di tre anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi".

AGGIORNAMENTO (68)
Il D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218 ha disposto (con l'art. 11, comma 2) che "In deroga all'articolo 35, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la durata temporale dell'obbligo di permanenza nella sede di prima destinazione, per il personale in servizio di ruolo è di tre anni".
Ha inoltre disposto (con l'art. 12, comma 2) che "Le disposizioni di cui al secondo periodo del comma 4 dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 non si applicano agli Enti".

AGGIORNAMENTO (78)
Il D.L. 28 settembre 2018, n. 109, convertito con modificazioni dalla L. 16 novembre 2018, n. 130, ha disposto (con l'art. 15-bis, comma 1) che "Per far fronte alla necessità di coprire le gravi scoperture organiche degli uffici giudiziari del distretto della corte di appello di Genova nonché per garantire il regolare andamento dell'attività giudiziaria in ragione dell'incremento dei procedimenti civili e penali presso i medesimi uffici, il Ministero della giustizia è autorizzato ad assumere in via straordinaria, nell'ambito dell'attuale dotazione organica, nel biennio 2018-2019, con contratto di lavoro a tempo indeterminato un contingente massimo di 50 unità di personale amministrativo non dirigenziale da inquadrare nei ruoli dell'amministrazione giudiziaria. Il personale di cui al periodo precedente è assunto, in deroga a quanto previsto dagli articoli 30 e 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ferme restando le previsioni di cui all'articolo 4, commi 3, 3-bis e 3-ter, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, mediante lo scorrimento di graduatorie delle pubbliche amministrazioni in corso di validità alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto ovvero mediante selezioni pubbliche svolte su base nazionale, anche con modalità semplificate definite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro della giustizia, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, anche in

deroga alla disciplina prevista dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, per quanto concerne, in particolare, la tipologia e le modalità di svolgimento delle prove di esame e la nomina delle commissioni e delle sottocommissioni".

AGGIORNAMENTO (81)
La L. 30 dicembre 2018, n. 145 ha disposto (con l'art. 1, comma 364) che "All'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la lettera e-bis) del comma 3 è abrogata, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15, del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59".
Ha inoltre disposto (con l'art. 1, comma 366) che "I commi da 360 a
364 non si applicano alle assunzioni del personale scolastico, inclusi i dirigenti, e del personale delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica".

AGGIORNAMENTO (80)
La L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificata dal D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni dalla L. 11 febbraio 2019, n. 12, ha disposto (con l'art. 1, comma 365) che "Le previsioni di cui ai commi 361, 363 e 364 si applicano alle procedure concorsuali per l'assunzione di personale medico, tecnico-professionale e infermieristico, bandite dalle aziende e dagli enti del Servizio sanitario nazionale a decorrere dal 1° gennaio 2020".

AGGIORNAMENTO (82)
Il D.Lgs. 20 febbraio 2019, n. 15 ha disposto (con l'art. 36, comma 2) che "Le assunzioni di cui al comma 1 sono effettuate in deroga agli articoli 30, comma 2-bis e 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 4, commi 3 e 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125".

AGGIORNAMENTO (84)
Il D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, ha disposto (con l'art. 31, comma 3) che "Al fine dello svolgimento dei nuovi incrementali adempimenti, il Ministero dello sviluppo economico è autorizzato, nei limiti della vigente dotazione organica, ad assumere a tempo indeterminato dieci unità da inquadrare nell'area III, posizione economica F1, selezionate attraverso apposito concorso pubblico, in possesso degli specifici requisiti professionali necessari all'espletamento dei nuovi compiti operativi. Le assunzioni sono effettuate in deroga agli articoli 30, comma 2-bis e 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 4, commi 3 e 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125".
La L. 30 dicembre 2018, n. 145, come modificata dal D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, ha disposto (con l'art. 1, comma 366) che "I commi da 360 a 364 non si applicano alle assunzioni del personale scolastico, inclusi i dirigenti, e del personale

delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. I commi 360, 361, 363 e 364 non si applicano alle assunzioni del personale educativo degli enti locali".

Art. 35-bis. | ***(((Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici)))***

((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)).

Art. 35-ter. | ***(Portale unico del reclutamento).***

1. L'assunzione a tempo determinato e indeterminato nelle amministrazioni pubbliche centrali di cui all'articolo 1, comma 2, e nelle autorità amministrative indipendenti ***((...))*** avviene mediante concorsi pubblici orientati alla massima partecipazione ai quali si accede mediante registrazione nel Portale unico del reclutamento, di cui all'articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, ***((n. 56, di seguito denominato))*** "Portale", disponibile all'indirizzo www.InPA.gov.it, sviluppato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che ne cura la gestione.
2. All'atto della registrazione al Portale l'interessato compila il proprio curriculum vitae, completo di tutte le generalità anagrafiche ivi richieste, con valore di dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi ***((dell'articolo 46 del testo unico di cui al decreto))*** del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, indicando ***((un indirizzo di posta elettronica certificata o un domicilio digitale))*** a lui intestato al quale intende ricevere ogni comunicazione relativa alla procedura cui intende partecipare, ivi inclusa quella relativa all'eventuale assunzione in servizio, unitamente ad un recapito telefonico. La registrazione al Portale è gratuita e può essere ***((effettuata))*** esclusivamente mediante i sistemi di identificazione di cui all'articolo 64, commi 2-quater e 2-nonies, del ***((codice dell'amministrazione digitale, di cui al))*** decreto legislativo 7

marzo 2005, n. 82. L'iscrizione al Portale comporta il consenso al trattamento dei dati personali per le finalità e con le modalità di cui al ***((regolamento (UE) 2016/679))*** del Parlamento europeo e del Consiglio ***((, del 27 aprile 2016, e del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al))*** decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Non si tiene conto delle iscrizioni che non contengono tutte le indicazioni circa il possesso dei requisiti richiesti per la registrazione nel Portale o richieste dai bandi di concorso.

((2-bis. A decorrere dall'anno 2023 la pubblicazione delle procedure di reclutamento nei siti istituzionali e sul Portale unico del reclutamento esonera le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti locali, dall'obbligo di pubblicazione delle selezioni pubbliche nella Gazzetta Ufficiale)).

3. Le informazioni necessarie per l'iscrizione al Portale, le modalità di accesso e di utilizzo dello stesso da parte delle amministrazioni di cui al comma 1 ***((...))*** e quelle per la pubblicazione dei bandi di concorso sono definite entro il 31 ottobre 2022 con protocolli adottati d'intesa tra il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e ciascuna amministrazione. Per i reclutamenti delle amministrazioni di cui all'articolo 3, i protocolli tengono conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti, inclusa quella di cui all'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183.
4. ***((L'utilizzo del Portale è esteso))*** a Regioni ed enti locali per le rispettive selezioni di personale. Le modalità di utilizzo da parte di Regioni ed enti locali sono definite, entro il 31 ottobre 2022, con decreto del ***((Ministro per la pubblica amministrazione))***, adottato previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.
5. I bandi per il reclutamento e per la mobilità del personale pubblico sono pubblicati sul Portale secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica. Il Portale garantisce l'acquisizione della documentazione relativa a tali procedure da parte delle amministrazioni pubbliche in formato aperto e organizza la pubblicazione in modo accessibile e ricercabile secondo parametri utili ai cittadini che intendono partecipare a tali procedure.
6. All'attuazione delle disposizioni del presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. ***((114))***

AGGIORNAMENTO (114)

Il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla
L. 29 giugno 2022, n. 79, ha disposto (con l'art. 2, comma 2) che "Il Portale unico del reclutamento di cui all'articolo 35-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto dal comma 1 del presente articolo, è operativo dal 1° luglio 2022 e, a decorrere dalla medesima data, può essere utilizzato dalle amministrazioni pubbliche centrali di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 e dalle autorità amministrative indipendenti. Dal 1° novembre 2022 le medesime amministrazioni utilizzano il Portale per tutte le procedure di assunzione a tempo determinato e indeterminato. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 4, ultimo periodo, del decreto-leg-

ge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113".

Art. 35-quater. | **(Procedimento per l'assunzione del personale non dirigenziale).**

1. I concorsi per l'assunzione del personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ivi inclusi quelli indetti dalla Commissione per l'attuazione del progetto di riqualificazione delle pubbliche amministrazioni (RIPAM) di cui all'articolo 35, comma 5, ***((ed esclusi quelli relativi al personale di cui all'articolo 3,))*** prevedono:
   a) l'espletamento di almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera ***((ai sensi dell'articolo 37))***. ***((Le prove di esame sono finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità logico-tecniche, comportamentali nonché manageriali, per i profili che svolgono tali compiti, che devono essere specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego, ovvero delle abilità residue nel caso dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68. Per profili iniziali e non specializzati, le prove di esame danno particolare rilievo all'accertamento delle capacità comportamentali, incluse quelle relazionali, e delle attitudini))***. Il numero delle prove d'esame e le relative modalità di svolgimento e correzione devono contemperare l'ampiezza ***((e la profondità))*** della valutazione delle competenze definite nel bando con l'esigenza di assicurare tempi rapidi e certi di svolgimento del concorso orientati ai principi espressi nel comma 2;
   b) l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in videoconferenza della prova orale, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e nel limite delle pertinenti risorse disponibili a legislazione vigente;
   c) che le prove di esame possano essere precedute da forme di preselezione con test predisposti anche da imprese e soggetti specializzati in selezione di personale, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, e ***((possano))*** riguardare l'accertamento delle conoscenze o il possesso delle competenze di cui alla ***((lettera a)))***, indicate nel bando;
   d) che i contenuti di ciascuna prova siano disciplinati dalle singole amministrazioni responsabili dello svolgimento delle procedure di cui al presente articolo, le quali adottano la tipologia selettiva più conferente con la tipologia dei posti messi a concorso, prevedendo che per l'assunzione di profili specializzati, oltre alle competenze, siano valutate le esperienze lavorative pregresse e pertinenti ***((, anche presso la stessa amministrazione, ovvero le abilità residue nel caso dei soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68))***. Le predette amministrazioni possono prevedere che nella predisposizione delle prove le commissioni siano integrate da esperti in valutazione delle competenze e selezione del

personale, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;

e) per i profili qualificati dalle amministrazioni, in sede di bando, ad elevata specializzazione tecnica, una fase di valutazione dei titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite, ai fini dell'ammissione a successive fasi concorsuali;

f) che i titoli e l'eventuale esperienza professionale, inclusi i titoli di servizio, possano concorrere, in misura non superiore a un terzo, alla formazione del punteggio finale.

2. Le procedure di reclutamento di cui al comma 1 si svolgono con modalità che ne garantiscano l'imparzialità, l'efficienza, l'efficacia e la celerità di espletamento, che assicurino l'integrità delle prove, la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni, ricorrendo all'utilizzo di sistemi digitali diretti anche a realizzare forme di preselezione ed a selezioni decentrate, anche non contestuali, in relazione a specifiche esigenze o per scelta organizzativa dell'amministrazione procedente ***((, nel rispetto dell'eventuale adozione di misure compensative per lo svolgimento delle prove da parte dei candidati con disabilità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o con disturbi specifici di apprendimento accertati ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n. 170))***. Nelle selezioni non contestuali le amministrazioni assicurano comunque la trasparenza e l'omogeneità delle prove somministrate in modo da garantire il medesimo grado di selettività tra tutti i partecipanti.
3. Le commissioni esaminatrici dei concorsi possono essere suddivise in sottocommissioni, con l'integrazione di un numero di componenti pari a quello delle commissioni originarie e di un segretario aggiunto. Per ciascuna sottocommissione è nominato un presidente. La commissione definisce in una seduta plenaria preparatoria procedure e criteri di valutazione omogenei e vincolanti per tutte le sottocommissioni. Tali procedure e criteri di valutazione sono pubblicati nel sito internet dell'amministrazione procedente contestualmente alla graduatoria finale. All'attuazione del presente comma le amministrazioni provvedono nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente.

Art. 36 | ***((Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile))***

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.
2. ***((Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del pre-***

sente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro.)) Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

((2 - bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.))

((3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.))

4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.
5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del pre-

sente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

5 - bis. ***((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75))***.

5 - ter. ***((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75))***.

5 - quater. I contratti di lavoro ***((...))*** posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.

((5 - quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto.))

Articolo 37 | **Accertamento delle conoscenze informatiche e di lingue straniere nei concorsi pubblici**

(Art.36-ter del d.lgs n.29 del 1993, aggiunto dall'art.13 del d.lgs n.387 del 1998)

1. A decorrere dal 1 gennaio 2000 i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, prevedono l'accertamento della conoscenza dell'usa delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse ***((e della lingua inglese, nonché, ove opportuno in relazione al profilo professionale richiesto, di altre lingue straniere))***.
2. Per i dirigenti il regolamento di cui all'articolo 28 definisce il livello di conoscenza richiesto e le modalità per il relativo accertamento.
3. Per gli altri dipendenti delle amministrazioni dello Stato, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni. su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, sono stabiliti i livelli di conoscenza, anche in relazione alla professionalità cui si riferisce il bando, e le modalità per l'accertamento della conoscenza medesima. Il regolamento stabilisce altresì i casi nei quali il comma 1 non si applica.

Articolo 38 | **Accesso dei cittadini degli Stati membri della Unione europea**

(Art.37 d.lgs n.29 del 1993, come modificato dall'art.24 del d.lgs n.80 del 1998)

1. I cittadini degli Stati membri dell'Unione europea e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente possono accedere ai posti di lavoro presso te amministrazioni pubbliche che non implicano

esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale.

2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n.400, e successive modificazioni ed integrazioni, sono individuati i posti e le funzioni per i quali non può prescindersi dal possesso della cittadinanza italiana, nonché i requisiti indispensabili all'accesso dei cittadini di cui al comma 1.

((3. Sino all'adozione di una regolamentazione della materia da parte dell'Unione europea, al riconoscimento dei titoli di studio esteri, aventi valore ufficiale nello Stato in cui sono stati conseguiti, ai fini della partecipazione ai concorsi pubblici destinati al reclutamento di personale dipendente, con esclusione dei concorsi per il personale docente delle scuole di ogni ordine e grado, provvede la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, previo parere conforme del Ministero dell'istruzione ovvero del Ministero dell'università e della ricerca. I candidati che presentano domanda di riconoscimento del titolo di ammissione al concorso ai sensi del primo periodo sono ammessi a partecipare con riserva. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica conclude il procedimento di riconoscimento di cui al presente comma solo nei confronti dei vincitori del concorso, che hanno l'onere, a pena di decadenza, di dare comunicazione dell'avvenuta pubblicazione della graduatoria, entro quindici giorni, al Ministero dell'università e della ricerca ovvero al Ministero dell'istruzione.

3.1 Per i fini previsti dagli articoli 3 e 4 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 luglio 2009, n. 189, e per le selezioni pubbliche di personale non dipendente, al riconoscimento del titolo di studio provvede, con le medesime modalità di cui al comma 3 del presente articolo, il Ministero dell'università e della ricerca, indipendentemente dalla cittadinanza posseduta, anche per i titoli conseguiti in Paesi diversi da quelli firmatari della Convenzione sul riconoscimento dei titoli di studio relativi all'insegnamento superiore nella Regione europea, fatta a Lisbona l'11 aprile 1997, ratificata ai sensi della legge 11 luglio 2002, n. 148.

3.2 Al riconoscimento accademico e al conferimento del valore legale ai titoli di formazione superiore esteri, ai dottorati di ricerca esteri e ai titoli accademici esteri conseguiti nel settore artistico, musicale e coreutico, indipendentemente dalla cittadinanza posseduta, provvedono le istituzioni di formazione superiore italiane ai sensi dell'articolo 2 della legge 11 luglio 2002, n. 148, anche per i titoli conseguiti in Paesi diversi da quelli firmatari della Convenzione sul riconoscimento dei titoli di studio relativi all'insegnamento superiore nella Regione europea, fatta a Lisbona l'11 aprile 1997, ratificata ai sensi della citata legge n. 148 del 2002. Il riconoscimento accademico produce gli effetti legali del corrispondente titolo italiano, anche ai fini dei concorsi pubblici per l'accesso al pubblico impiego)).

3 - bis. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 si applicano ai cittadini di Paesi terzi che siano titolari del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo o che siano titolari dello status

di rifugiato ovvero dello status di protezione sussidiaria.

3 - ter. Sono fatte salve, in ogni caso, le disposizioni di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752, in materia di conoscenza della lingua italiana e di quella tedesca per le assunzioni al pubblico impiego nella provincia autonoma di Bolzano.

Articolo 39 | ***((Assunzioni obbligatorie e tirocinio delle categorie protette))***

1. ***((Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono, anche per profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del presente decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio previsto dagli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999 e dall'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407,))*** sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, cui confluisce il Dipartimento degli affari sociali della Presidenza del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.300 con le decorrenze previste dall'articolo 10, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.303.

Articolo 39-bis | **(Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità).**

1. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, di seguito Consulta.
2. La Consulta è composta da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica, ***((un rappresentante del Presidente del Consiglio dei ministri ovvero del Ministro delegato per la famiglia e le disabilità,))*** un rappresentante del Dipartimento per le pari opportunità, un rappresentante del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un rappresentante del Ministero della salute, un rappresentante dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), un rappresentante dell'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (ANPAL), due rappresentanti designati dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, due rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale e due rappresentanti delle associazioni del mondo della disabilità indicati dall'osservatorio nazionale di cui all'articolo 3 della legge 3 marzo 2009, n. 18. Ai componenti della Consulta non spettano gettoni di presenza, compensi, indennità ed emolumenti comunque denominati, ad eccezione del rimborso delle spese effettivamente sostenute

previsto dalla normativa vigente.

3. La Consulta svolge le seguenti funzioni:
   a) elabora piani, programmi e linee di indirizzo per ottemperare agli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
   b) effettua il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 39-quater;
   c) propone alle amministrazioni pubbliche iniziative e misure innovative finalizzate al miglioramento dei livelli di occupazione e alla valorizzazione delle capacità e delle competenze dei lavoratori disabili nelle pubbliche amministrazioni;
   d) prevede interventi straordinari per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro previsti dall'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
   e) verifica lo stato di attuazione e la corretta applicazione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della disabilità da parte delle amministrazioni, con particolare riferimento alle forme di agevolazione previste dalla legge e alla complessiva disciplina delle quote di riserva.

Articolo 39-ter | *(((Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità).))*

((1. Al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento.

2. Il responsabile dei processi di inserimento svolge le seguenti funzioni:
   a) cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
   b) predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
   c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.))

Articolo 39-quater | *(((Monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68).))*

((1. Al fine di verificare la corretta e uniforme applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, le amministrazioni pubbliche, tenute a dare attuazione alle disposizioni in materia di collo-

camento obbligatorio, inviano il prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della legge n. 68 del 1999, al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Centro per l'impiego territorialmente competente.

2. *Entro i successivi sessanta giorni le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1 trasmettono, in via telematica, al servizio inserimento lavorativo disabili territorialmente competente, al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali una comunicazione contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva. In tale comunicazione sono indicati anche eventuali bandi di concorso per specifici profili professionali per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo, riservati ai soggetti di cui all'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68, o, in alternativa, le convenzioni di cui all'articolo 11 della citata legge. Tali informazioni sono trasmesse anche al fine di consentire una opportuna verifica della disciplina delle quote di riserva, in rapporto anche a quanto previsto per le vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere. Le informazioni sono altresì trasmesse alla Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, ai fini di cui all'articolo 39-bis, comma 3, lettera e).*
3. *Le informazioni di cui al presente articolo sono raccolte nell'ambito della banca dati di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99.*
4. *In caso di mancata osservanza delle disposizioni del presente articolo o di mancato rispetto dei tempi concordati, i centri per l'impiego avviano numericamente i lavoratori disabili attingendo alla graduatoria vigente con profilo professionale generico, dando comunicazione delle inadempienze al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.))*

TITOLO III | **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE**

Art. 40 | **Contratti collettivi nazionali e integrativi**

(Art. 45 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 15 del d.lgs. n. 470 del 1993 e dall'art. 1 del d.lgs. n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 43, comma 1 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. ***((La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.))***
2. Tramite appositi accordi tra l'ARAN e le Confederazioni rappresentative, secondo le procedure di cui agli articoli 41, comma 5, e 47, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, sono definiti fino a un massimo di quattro comparti di contrattazione collettiva nazionale, cui corrispondono non più di quattro separate aree per la dirigenza. Una apposita ***((area o))*** sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguarda la dirigenza del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per gli effetti di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni. Nell'ambito dei comparti di contrattazione possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.
3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica.

3 - bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ***((, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati))*** ai sensi dell'articolo 45, comma 3. ***((La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.))*** ***((La contrattazione collettiva integrativa))*** si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi

prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

((3 - ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.))

3 - quater. ***((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75))***.

3 - quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto ***((degli obiettivi di finanza pubblica))*** e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi

degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. ***((In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero.))*** Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

3 - sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

((4 - bis. I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo

settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore.

4 - ter. Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.))

Art. 40-bis | **(Controlli in materia di contrattazione integrativa).**

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.
2. Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 1, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.
3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle pro-

gressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.

4. ***((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 MARZO 2013, N. 33))***.
5. Ai fini dell'articolo 46, comma 4, le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.
6. Il Dipartimento della funzione pubblica, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato presso il Ministero dell'economia e delle finanze e la Corte dei conti possono avvalersi ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, di personale in posizione di fuori ruolo o di comando per l'esercizio delle funzioni di controllo sulla contrattazione integrativa.
7. In caso di mancato adempimento delle prescrizioni del presente articolo, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. Gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni del presente articolo.

Art. 41 | **(Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN).**

1. Il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale sono esercitati dalle pubbliche amministrazioni attraverso le proprie istanze associative o rappresentative, le quali costituiscono comitati di settore che regolano autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.
2. È costituito un comitato di settore nell'ambito della Conferenza delle Regioni, che esercita ***((...))*** le competenze di cui al comma 1, per le regioni, i relativi enti dipendenti, e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale; a tale comitato partecipa un rappresentante del Governo, designato dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali per le competenze delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale. È costituito un comitato di settore nell'ambito dell'Associazione nazionale dei Comuni italiani (ANCI), dell'Unione delle province d'Italia (UPI) e dell'Unioncamere che esercita ***((...))*** le competenze di cui al comma 1, per i dipendenti degli enti locali, delle Camere di commercio e dei segretari comunali e provinciali.
3. Per tutte le altre amministrazioni opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze. Al fine di assicurare la salvaguardia delle specificità delle di-

verse amministrazioni e delle categorie di personale ivi comprese, gli indirizzi sono emanati per il sistema scolastico, sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nonché, per i rispettivi ambiti di competenza, sentiti i direttori delle Agenzie fiscali, la Conferenza dei rettori delle università italiane; le istanze rappresentative promosse dai presidenti degli enti di ricerca e degli enti pubblici non economici ed il presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

4. Rappresentati designati dai Comitati di settore possono assistere l'ARAN nello svolgimento delle trattative. I comitati di settore possono stipulare con l'ARAN specifici accordi per i reciproci rapporti in materia di contrattazione e per eventuali attività in comune. Nell'ambito del regolamento di organizzazione dell'ARAN per assicurare il miglior raccordo tra i Comitati di settore delle Regioni e degli enti locali e l'ARAN, a ciascun comitato corrisponde una specifica struttura, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
5. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti ***((o che si applicano a un comparto per il quale operano più comitati di settore))*** le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate collegialmente dai comitati di settore.

AGGIORNAMENTO (7)

Il D.Lgs. 3 luglio 2003, n. 173 ha disposto (con l'art. 3, comma 3) che "All'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, dopo le parole: "Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca", sono aggiunte le seguenti: "e, per il comparto delle Agenzie fiscali, sentiti i direttori delle medesime"".

Articolo 42 | **Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro**

(Art.47 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito dall'art.6 del d.lgs n.396 del 1997)

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.
2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed

integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n.300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dal contratti collettivi.

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

((3 - bis. Ai fini della costituzione degli organismi di cui al comma 3, è garantita la partecipazione del personale in servizio presso le rappresentanze diplomatiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero, ancorchè 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)).

4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purchè siano costituite in associazione con un proprio statuto e purchè 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. (33) (34)
5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni di enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.
6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.
7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti

alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del compatto.

8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o struttura periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.
9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.
10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 40, comma 2, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.
11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989 n. 430.

AGGIORNAMENTO (33)

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ha disposto (con l'art. 65, comma 3)che "In via transitoria, con riferimento al periodo contrattuale immediatamente successivo a quello in corso, definiti i comparti e le aree di contrattazione ai sensi degli articoli 40, comma 2, e 41, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituiti, rispettivamente, dagli articoli 54 e 56 del presente decreto legislativo, l'ARAN avvia le trattative contrattuali con le organizzazioni sindacali e le confederazioni rappresentative, ai sensi dell'articolo 43, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nei nuovi comparti ed aree di contrattazione collettiva, sulla base dei dati associativi ed elettorali rilevati per il biennio contrattuale 2008-2009. Conseguentemente, in deroga all'articolo 42, comma 4, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale anche se le relative elezioni siano state già indette. Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno, con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il 30 novembre 2010."

AGGIORNAMENTO (34)

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal D.L. 30 dicembre 2009, n. 194, convertito con modificazioni dalla L. 26 febbraio 2010, n. 25 ha disposto (con l'art. 65, comma 3) che "In via transitoria, con riferimento al periodo contrattuale immediatamente successivo a quello in corso, definiti i comparti e le aree di contrattazione ai sensi degli articoli 40, comma 2, e 41, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituiti, rispettivamente, dagli articoli 54 e 56 del presente decreto legislativo, l'ARAN avvia le trattative contrattuali con le organizzazioni sindacali e le confederazioni rappresentative. in deroga all'articolo 42, comma 4, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale anche se le relative elezioni siano state già indette. Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno, con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il 30 novembre 2010."

Articolo 43 | **Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva**

(Art.47-bis del d.lgs n.29 del 1993, aggiunto dall'art.7 del d.lgs n.396 del 1997, modificato dall'art.44, comma 4 del d.lgs n.80 del 1998; Art.44 comma 7 del d.lgs n.80 del 1998, come modificato dall'art.22, comma 4 del d.lgs n.387 del 1998)

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.
2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.
3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.
4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i compatti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali; siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.
5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo ***((40, commi 3-bis e seguenti))***, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando

quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.

6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.
7. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è assicurata dall'ARAN. I dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato sono rilevati e trasmessi all'ARAN non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di indicare il funzionario responsabile della rilevazione e della trasmissione dei dati. Per il controllo sulle procedure elettorali e per la raccolta dei dati relativi alle deleghe l'ARAN si avvale, sulla base di apposite convenzioni, della collaborazione del Dipartimento della funzione pubblica, del Ministero del lavoro, delle istanze rappresentative o associative delle pubbliche amministrazioni.
8. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'ARAN un comitato paritetico, che può essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.
9. Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe. Può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.
10. Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata su conforme parere del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta. La richiesta di parere è trasmessa dal comitato al Ministro per la funzione pubblica, che provvede a presentarla al CNEL entro cinque giorni dalla ricezione.
11. Ai fini delle deliberazioni, l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente e il voto delle seconde è espresso dalla maggioranza dei rappresentanti presenti.
12. A tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive disposizioni correttive ed integrative.
13. Ai sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Bolzano e delle regioni Valle D'Aosta e Friuli Venezia-Giulia, riconosciuti rappresentativi agli effetti di speciali disposizioni di legge re-

gionale e provinciale o di attuazione degli Statuti, spettano, eventualmente anche con forme di rappresentanza in comune, i medesimi diritti, poteri e prerogative, previsti per le organizzazioni sindacali considerate rappresentative in base al presente decreto. Per le organizzazioni sindacali che organizzano anche lavoratori delle minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e della regione della Val d'Aosta, i criteri per la determinazione della rappresentatività si riferiscono esclusivamente ai rispettivi ambiti territoriali e ai dipendenti ivi impiegati.

Articolo 44 | **Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro**

(Art.48 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito dall'art.l6 del d.lgs n.470 del 1993)

1. In attuazione dell'articolo 2, comma 1 lettera a), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la contrattazione collettiva nazionale definisce nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. Sono abrogate le norme che prevedono ogni forma di rappresentanza, anche elettiva, del personale nei consigli di amministrazione delle predette amministrazioni pubbliche, nonché nelle commissioni di concorso. La contrattazione collettiva nazionale indicherà forme e procedure di partecipazione che sostituiranno commissioni del personale e organismi di gestione, comunque denominati.

Articolo 45 | **Trattamento economico**

(Art.49 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito dall'art.23 del d.lgs n.546 del 1993)

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

Articolo 46 | **Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni**

(Art.50,commi da 1 a 12 e 16 del d.lgs n.29 del 1993,come sostituiti prima dall'art.17 del d.lgs n.470 del 1993 e poi dall'art.2 del d.lgs n.396 del 1997)

1. Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. L'ARAN esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 41 e 47, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata.
2. Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN ai fini della contrattazione integrativa. Sulla base di apposite intese, l'assistenza può essere assicurata anche collettivamente ad amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale. Su richiesta dei comitati di settore, in relazione all'articolazione della contrattazione collettiva integrativa nel comparto ed alle specifiche esigenze delle pubbliche amministrazioni interessate, possono essere costituite, anche per periodi determinati, delegazioni dell'ARAN su base regionale o pluriregionale.
3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessarie all'esercizio della contrattazione collettiva. Predispone a cadenza semestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore dei comparti regioni e autonomie locali e sanità e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tale fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione. L'ARAN si avvale, altresì, della collaborazione del Ministero dell'economia e delle finanze che garantisce l'accesso ai dati raccolti in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.
4. L'ARAN effettua il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa e presenta annualmente al Dipartimento della funzione pubblica,

al Ministero dell'economia e delle finanze nonché ai comitati di settore, un rapporto in cui verifica l'effettività e la congruenza della ripartizione fra le materie regolate dalla legge, quelle di competenza della contrattazione nazionale e quelle di competenza dei contratti integrativi nonché le principali criticità emerse in sede di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

5. Sono organi dell'ARAN:
   a) il Presidente;
   b) il Collegio di indirizzo e controllo. (33)
6. Il Presidente dell'ARAN è nominato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione previo parere della Conferenza unificata. Il Presidente rappresenta l'agenzia ed è scelto fra esperti in materia di economia del lavoro, diritto del lavoro, politiche del personale e strategia aziendale, anche estranei alla pubblica amministrazione, nel rispetto delle disposizioni riguardanti le incompatibilità di cui al comma 7-bis. Il Presidente dura in carica quattro anni e può essere riconfermato per una sola volta. La carica di Presidente è incompatibile con qualsiasi altra attività professionale a carattere continuativo, se dipendente pubblico, è collocato in aspettativa o in posizione di fuori ruolo secondo l'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.
7. Il collegio di indirizzo e controllo è costituito da quattro componenti scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione e dal presidente dell'Agenzia che lo presiede; due di essi sono designati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta, rispettivamente, del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro dell'economia e delle finanze e gli altri due, rispettivamente, dall'ANCI e dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome. Il collegio coordina la strategia negoziale e ne assicura l'omogeneità, assumendo la responsabilità per la contrattazione collettiva e verificando che le trattative si svolgano in coerenza con le direttive contenute negli atti di indirizzo. Nell'esercizio delle sue funzioni il collegio delibera a maggioranza, su proposta del presidente. Il collegio dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati per una sola volta.

7 - bis. Non possono far parte del collegio di indirizzo e controllo nè ricoprire funzioni di presidente, persone che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici ovvero che ricoprano o abbiano ricoperto nei cinque anni precedenti alla nomina cariche in organizzazioni sindacali. L'incompatibilità si intende estesa a qualsiasi rapporto di carattere professionale o di consulenza con le predette organizzazioni sindacali o politiche. L'assenza delle predette cause di incompatibilità costituisce presupposto necessario per l'affidamento degli incarichi dirigenziali nell'agenzia.

8. Per la sua attività, l'ARAN si avvale:
   a) delle risorse derivanti da contributi posti a carico delle singole amministrazioni dei vari comparti, corrisposti in misura fissa per dipendente in servizio. La misura annua del contributo individuale è definita, sentita l'ARAN, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, d'intesa con

la Conferenza unificata ed è riferita a ciascun triennio contrattuale;))

b) di quote per l'assistenza alla contrattazione integrativa e per le altre prestazioni eventualmente richieste, poste a carico dei soggetti che se ne avvalgano.

9. La riscossione dei contributi di cui al comma 8 è effettuata:
   a) per le amministrazioni dello Stato mediante l'assegnazione di risorse pari all'ammontare dei contributi che si prevedono dovuti nell'esercizio di riferimento. L'assegnazione è effettuata annualmente sulla base della quota definita al comma 8, lettera a), con la legge annuale di bilancio, con imputazione alla pertinente unità previsionale di base dello stato di previsione del ministero dell'economia e finanze;
   b) per le amministrazioni diverse dal]o Stato, mediante un sistema di trasferimenti da definirsi tramite decreti del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro ***((dell'economia e delle finanze))*** e, a seconda del comparto, dei Ministri competenti, nonché, per gli aspetti di interesse regionale e locale, previa intesa espressa dalla Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città.
10. L'ARAN ha personalità giuridica di diritto pubblico. Ha autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. Affluiscono direttamente al bilancio dell'ARAN i contributi di cui al comma 8. L'ARAN definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. I regolamenti sono soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze, adottati d'intesa con la Conferenza unificata, da esercitarsi entro quarantacinque giorni dal ricevimento degli stessi. La gestione finanziaria è soggetta al controllo consuntivo della Corte dei conti.
11. Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN è definito in base ai regolamenti di cui al comma 10. Alla copertura dei relativi posti si provvede nell'ambito delle disponibilità di bilancio tramite concorsi pubblici, ovvero mediante assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, regolati dalle norme di diritto privato.
12. L'ARAN può altresì avvalersi di un contingente di personale, anche di qualifica dirigenziale, proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o fuori ruolo in base ai regolamenti di cui al comma 10. I dipendenti comandati o collocati fuori ruolo conservano lo stato giuridico ed il trattamento economico delle amministrazioni di provenienza. Ad essi sono attribuite dall'ARAN, secondo le disposizioni contrattuali vigenti, le voci retributive accessorie, ivi compresa la produttività per il personale non dirigente e per i dirigenti la retribuzione di posizione e di risultato. Il collocamento in posizione di comando o di fuori ruolo è disposto secondo le disposizioni vigenti nonché ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n.127. L'ARAN può utilizzare, sulla base di apposite intese, anche personale direttamente messo a disposizione dalle amministrazioni e dagli enti rappresentati, con oneri a carico di questi. L'ARAN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni con modalità di rapporto stabilite con i regolamenti adottati ai sensi del comma 10, nel rispetto dell'articolo 7, commi 6 e seguenti.
13. Le regioni a statuto speciale e le province autonome possono avvalersi, per la contrattazione col-

lettiva di loro competenza, di agenzie tecniche istituite con legge regionale o provinciale ovvero dell'assistenza dell'ARAN ai sensi del comma 2.

AGGIORNAMENTO (33)
Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ha disposto (con l'art. 58, comma 2) che "Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto si provvede alla nomina dei nuovi organi dell'ARAN di cui all'articolo 46, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal comma 1. Fino alla nomina dei nuovi organi, e comunque non oltre il termine di cui al precedente periodo, continuano ad operare gli organi in carica alla data di entrata in vigore del presente decreto."

Art. 47 | *(((Procedimento di contrattazione collettiva).*

1. *Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale.*
2. *Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN.*
3. *Sono altresì inviati appositi atti di indirizzo all'ARAN in tutti gli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.*
4. *L'ipotesi di accordo è trasmessa dall'ARAN, corredata dalla prescritta relazione tecnica, ai comitati di settore ed al Governo entro 10 giorni dalla data di sottoscrizione. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il comitato di settore esprime il parere sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Fino alla data di entrata in vigore dei decreti di attuazione della legge 5 maggio 2009, n. 42, il Consiglio dei Ministri può esprimere osservazioni entro 20 giorni dall'invio del contratto da parte dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui al comma 3 del medesimo articolo 41, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei Ministri, tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri.*
5. *Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, nonché la verifica da parte delle amministrazioni interessate sulla copertura degli oneri contrattuali, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla*

trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

6. ***La Corte dei conti può acquisire elementi istruttori e valutazioni sul contratto collettivo da parte di tre esperti in materia di relazioni sindacali e costo del lavoro individuati dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, tramite il Capo del Dipartimento della funzione pubblica di intesa con il Capo del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito di un elenco definito di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, la designazione di due esperti viene effettuata dall'ANCI, dall'UPI e dalla Conferenza delle Regioni e delle province autonome.***
7. ***In caso di certificazione non positiva della Corte dei conti le parti contraenti non possono procedere alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo. Nella predetta ipotesi, il Presidente dell'ARAN, d'intesa con il competente comitato di settore, che può dettare indirizzi aggiuntivi, provvede alla riapertura delle trattative ed alla sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo adeguando i costi contrattuali ai fini delle certificazioni. In seguito alla sottoscrizione della nuova ipotesi di accordo si riapre la procedura di certificazione prevista dai commi precedenti. Nel caso in cui la certificazione non positiva sia limitata a singole clausole contrattuali l'ipotesi può essere sottoscritta definitivamente ferma restando l'inefficacia delle clausole contrattuali non positivamente certificate.***
8. ***I contratti e accordi collettivi nazionali, nonché le eventuali interpretazioni autentiche sono pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana oltre che sul sito dell'ARAN e delle amministrazioni interessate.***
9. ***Dal computo dei termini previsti dal presente articolo sono esclusi i giorni considerati festivi per legge, nonché il sabato.))***

Art. 47-bis | **(Tutela retributiva per i dipendenti pubblici.).**

1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative. salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
2. In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al comma 1, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali,una copertura eco-

nomica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. **(58)** ***((59))***

AGGIORNAMENTO (58)
Il D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera d)) che "in deroga alle previsioni di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ed all'articolo 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 303, per gli anni 2013 e 2014 non si dà luogo, senza possibilità di recupero, al riconoscimento di incrementi a titolo di indennità di vacanza contrattuale che continua ad essere corrisposta, nei predetti anni, nelle misure di cui all'articolo 9, comma 17, secondo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78. L'indennità di vacanza contrattuale relativa al triennio contrattuale 2015-2017 è calcolata secondo le modalità ed i parametri individuati dai protocolli e dalla normativa vigenti in materia e si aggiunge a quella corrisposta ai sensi del precedente periodo."

AGGIORNAMENTO (59)
La L. 4 27 dicembre 2013, n. 147 ha disposto (con l'art. 1, comma 452) che "Per gli anni 2015-2017, l'indennità di vacanza contrattuale da computare quale anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale ai sensi dell'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella in godimento al 31 dicembre 2013 ai sensi dell'articolo 9, comma 17, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni".
Ha inoltre disposto (con l'art. 1, comma 454) che "Le disposizioni di cui ai commi 452 e 453 si applicano anche al personale convenzionato con il Servizio sanitario nazionale".

Articolo 48 | **Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica**

(Art.52 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituto prima dall'art.19 del d.lgs n.470 del 1993 e poi dall'art.5 del d.lgs n.396 del 1997 e successivamente modificato dall'art.14, commi da 2 a 4 del d.lgs n.387 del 1998)

1. Il Ministero ***((dell'economia e delle finanze))***, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni. l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 40, comma 3-bis.
2. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, nonché per le università italiane, gli enti

pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca, ivi compresi gli enti e le amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie.

3. I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso dì accertata esorbitanza dai limiti di spesa.
4. La spesa posta a carico del bilancio dello Stato è iscritta in apposito fondo dello stato di previsione del Ministero ***((dell'economia e delle finanze))*** in ragione dell'ammontare complessivo. In esito alla sottoscrizione dei singoli contratti di comparto, il Ministero ***((dell'economia e delle finanze))*** è autorizzato a ripartire, con propri decreti, le somme destinate a ciascun compatto mediante assegnazione diretta a favore dei competenti capitoli di bilancio, anche di nuova istituzione, per il personale dell'amministrazione statale, ovvero mediante trasferimento ai bilanci delle amministrazioni autonome e degli enti in favore dei quali sia previsto l'apporto finanziario dello Stato a copertura dei relativi oneri. Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.
5. Le somme provenienti dai trasferimenti di cui al comma 4 devono trovare specifica allocazione nelle entrate dei bilanci delle amministrazioni ed enti beneficiari, per essere assegnate ai pertinenti capitoli di spesa dei medesimi bilanci. I relativi stanziamenti sia in entrata che in uscita non possono essere incrementati se non con apposita autorizzazione legislativa.
6. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150.
7. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo V del presente decreto, la Corte dei conti, anche nelle sue articolazioni regionali di controllo, verifica periodicamente gli andamenti della spesa per il personale delle pubbliche amministrazioni, utilizzando, per ciascun comparto, insiemi significativi di amministrazioni. A tal fine, la Corte dei conti può avvalersi, oltre che dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione, di esperti designati a sua richiesta da amministrazioni ed enti pubblici.

Articolo 49 | ***(((Interpretazione autentica dei contratti collettivi).***

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

controverse.

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

Articolo 50 | **Aspettative e permessi sindacali**

(Art.54, commi da 1 a 3 e 5 del d.lgs n.29 del 1993, come modificati prima dall'art.20 del d.lgs n.470 del 1993 poi dall'art.2 del decreto legge n.254 del 1996, convertito con modificazioni dalla legge n.365 del 1996, e, infine, dall'art.44, comma 5 del d.lgs n.80 del 1998)

1. Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43.
2. La gestione dell'accordo di cui al comma 1, ivi comprese le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione, è demandata alla contrattazione collettiva, garantendo a decorrere dal 1 agosto 1996 in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ed integrazioni. Per la provincia autonoma di Bolzano si terrà conto di quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n.58.
3. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali.
4. Oltre ai dati relativi ai permessi sindacali, le pubbliche amministrazioni sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in aspettativa, in quanto chiamato a ricoprire una funzione pubblica elettiva, ovvero per motivi sindacali. I dati riepilogativi dei predetti elenchi sono pubblicati in allegato alla relazione annuale da presentare al Parlamento ai sensi dell'articolo 16 della legge 29marzo 1983, n. 93.

Art. 50-bis. | ***(((Personale delle rappresentanze diplomatiche e consolari e degli istituti italiani di cultura all'estero).***

1. ***In considerazione di quanto disposto dall'articolo 42, comma 3-bis, le disposizioni di cui all'articolo 50 si applicano anche al personale in servizio presso le rappresentanze diplo-***

matiche e consolari nonché presso gli istituti italiani di cultura all'estero, ancorchè assunto con contratto regolato dalla legge locale)).

TITOLO IV | **RAPPORTO DL LAVORO**

Articolo 51 | **Disciplina del rapporto di lavoro**
(Art.55 del d.lgs n.29 del 1993)

1. Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato secondo le disposizioni degli articoli 2, commi 2 e 3, e 3, comma 1.
2. La legge 20 maggio 1970, n.300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.

Articolo 52 | **Disciplina delle mansioni**
(Art.56 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito dall'art.25 del d.lgs n.80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 15 del d.lgs n.387 del 1998)

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramentoovvero 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 de gli 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)).

1 - ter. COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 70.

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.

Art. 53 | **Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi**

(Art. 58 del d.lgs. n. 29 del 1993, come modificato prima dall'art. 2 del decreto legge n. 358 del 1993, convertito dalla legge n. 448 del 1993, poi dall'art. 1 del decreto legge n. 361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, e, infine, dall'art. 26 del d.lgs n. 80 del 1998 nonché dall'art. 16 del d.lgs n. 387 del 1998)

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. (100)
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. PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75. PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75. (71)
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. (71)
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.**(71)**

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. **(62)**
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 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. (48)

AGGIORNAMENTO (48)

La L. 6 novembre 2012, n. 190 ha disposto (con l'art. 1, comma 43) che "Le disposizioni di cui all'articolo 53, comma 16-ter, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, introdotto dal comma 42, lettera l), non si applicano ai contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge".

AGGIORNAMENTO (62)

La Corte Costituzionale, con sentenza 29 aprile - 5 giugno 2015, n. 98 (in G.U. 1ª 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»".

AGGIORNAMENTO (71)
Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha disposto (con l'art. 22, comma 12) che le presenti modifiche si applicano agli incarichi conferiti successivamente al 1° gennaio 2018.

AGGIORNAMENTO (100)
Il D.L. 19 maggio 2020, n. 34, ha disposto (con l'art. 247, comma 9) che "Nelle more dell'adozione del decreto di cui all'articolo 3, comma 15, della legge 19 giugno 2019, n. 56, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri individua i componenti delle commissioni esaminatrici sulla base di manifestazioni di interesse pervenute a seguito di apposito avviso pubblico. A tal fine e per le procedure concorsuali di cui al presente articolo, i termini di cui all'articolo 53, comma 10, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativi all'autorizzazione a rivestire l'incarico di commissario nelle procedure concorsuali di cui al presente articolo, sono rideterminati, rispettivamente, in dieci e quindici giorni".

Art. 54. | **(Codice di comportamento).**

1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purchè di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia. (48)

1-bis. Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.
3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile

ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall'organo di autogoverno. (48)
5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione.
6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.
7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi. ***((Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico))***.

AGGIORNAMENTO (48)

La L. 6 novembre 2012, n. 190 ha disposto (con l'art. 1, comma 45) che "I codici di cui all'articolo 54, commi 1 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dal comma 44, sono approvati entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge".

Art. 54-bis. | ***(((Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).))***

((1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle or-

ganizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. *Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.*
3. *L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.*
4. *La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.*
5. *L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.*
6. *Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione*

tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. ***È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.***
8. ***Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.***
9. ***Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave))***.

Articolo 55 | **(Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative).**

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. ***((La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.)) ((71))***
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.

AGGIORNAMENTO (71)
Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha disposto (con l'art. 22, comma 13) che "Le disposizioni di cui al Capo VII si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 55-bis | **(Forme e termini del procedimento disciplinare).**

((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.)) ((71))

((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.)) ((71))

((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.)) ((71))

((4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipen-

dente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.)) ((71))

((5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.)) ((71))

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, nè il differimento dei relativi termini. ***((71))***
7. Il ***((...))*** dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa ***((o a una diversa))*** amministrazione pubblica dell'incolpato ***((...))***, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta ***((dall'Ufficio disciplinare))*** procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni. ***((71))***
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.)) ((71))

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.)) ((71))*

((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.)) ((71))

((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 nè l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purchè 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.)) ((71))

((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.)) ((71))

AGGIORNAMENTO (71)

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha disposto (con l'art. 22, comma 13) che "Le disposizioni di cui al Capo VII si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 55-ter | **(Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale).**

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. ***((PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165))***. ***((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.)) ((71))***
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. ***((71))***
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. ***((71))***

((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.)) ((71))

AGGIORNAMENTO (71)
Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha disposto (con l'art. 22, comma 13) che "Le disposizioni di cui al Capo VII si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 55-quater | **(Licenziamento disciplinare).**

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:
   a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
   b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
   c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
   d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
   e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
   f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.
   f -bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3; (71)
   f -ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3; (71)
   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; **(71)**
   f -quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009. **(71)**

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. **(67)**

2. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75. **(71)**

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. **(71)**

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 nè l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile. **(67)**

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 nè l'invalidità della sanzione irrogata, purchè 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. **(67)**

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. **(67) (73)** ***((98))***

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. **(67)**

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. **(73)**

AGGIORNAMENTO (67)

Il D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116 ha disposto (con l'art. 3, comma 1) le modifiche si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

AGGIORNAMENTO (71)

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha disposto (con l'art. 22, comma 13) che "Le disposizioni di cui al Capo VII si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

AGGIORNAMENTO (73)

Il D.Lgs. 20 luglio 2017, n. 118, nel modificare l'art. 1 del D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, ha conseguentemente disposto (con l'art. 5, comma 1) che "Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dal decreto legislativo n. 116 del 2016".

AGGIORNAMENTO (98)

La Corte Costituzionale, con sentenza 9 gennaio - 10 aprile 2020, n. 61 (in G.U. 1ª s.s. 15/04/2020, n. 16), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale del secondo, terzo e quarto periodo del comma 3-quater dell'art. 55-quater del d.lgs. n. 165 del 2001, come introdotto dall'art. 1, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 116 del 2016".

Art. 55-quinquies | **(False attestazioni o certificazioni).**

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.)) ((71))***
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 nè 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.)) ((71))

AGGIORNAMENTO (71)
Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha disposto (con l'art. 22, comma 13) che "Le disposizioni di cui al Capo VII si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 55-sexies | **(Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare).**

((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.)) ((71))

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.)) ((71))

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.

AGGIORNAMENTO (71)

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha disposto (con l'art. 22, comma 13) che "Le disposizioni di cui al Capo VII si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Art. 55-septies | **(Controlli sulle assenze).**

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, diretta-

mente 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.)) ((71))

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 conven-

zione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinchè 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. (38)

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

AGGIORNAMENTO (38)

Il D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla L. 15 luglio 2011, n. 111, ha disposto (con l'art. 16, comma 10) che "Le disposizioni dei commi 5, 5-bis e 5-ter, dell'articolo 55-septies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applicano anche ai dipendenti di cui all'articolo 3 del medesimo decreto."

AGGIORNAMENTO (71)

Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ha disposto (con l'art. 22, comma 2) che "La disposizione di cui all'ar-

ticolo 55-septies, comma 2-bis, primo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che attribuisce all'Inps la competenza esclusiva ad effettuare gli accertamenti medico legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia, si applica a decorrere dal 1° settembre 2017 e, nei confronti del personale delle istituzioni scolastiche ed educative statali, a decorrere dall'anno scolastico 2017/2018".

Art. 55-octies | ***(((Permanente inidoneità psicofisica).***

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.))***

Art. 55-novies | ***(((Identificazione del personale a contatto con il pubblico).***

1. ***I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.***
2. ***Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle amministrazioni pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.)) ((33))***

AGGIORNAMENTO (33)
Il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ha disposto (con l'art. 73, comma 2) che l'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi, previsto dal presente articolo decorre dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del medesimo decreto.

Articolo 56 | *((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150))*

Articolo 57 | **Pari opportunità**

(Art.61 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito dall'art.29 del d.lgs n.546 del 1993, successivamente modificato prima dall'art.43, comma 8 del d.lgs n.80 del 1998 e poi dall'art.l7 del d.lgs n.387 del 1998)

01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.
02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.
03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.
05. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli

obiettivi.

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
   a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e) ***((; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5))***;
   b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
   c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
   d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

((1 - bis. L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità procedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi)).

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

TITOLO V | **CONTROLLO DELLA SPESA**

Articolo 58 | **Finalità**
(Art.63 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito dall'art.30 del d.lgs n.546 del 1993)

((1. Al fine di realizzare il più efficace controllo del costo del lavoro, il Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, provvede all'acquisizione delle informazioni relative al personale di tutte le amministrazioni pubbliche e al relativo costo.))

2. ***((COMMA ABROGATO DAL D.LGS 25 maggio 2017, n. 75))***.
3. ***((Per le finalità di cui al comma 1,))*** il Ministero ***((dell'economia e delle finanze))*** d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ***((cura il))*** processo di integrazione dei sistemi informativi delle amministrazioni pubbliche che rilevano i trattamenti economici e le spese del personale, facilitando la razionalizzazione delle modalità di pagamento delle retribuzioni. Le informazioni acquisite dal sistema informativo del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato sono disponibili per tutte le amministrazioni e gli enti interessati.

Articolo 59 | ***((ARTICOLO ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75))***

Art. 60 | **Controllo del costo del lavoro**
(Art. 65 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 32 del d.lgs. n. 546 del 1993)

1. Il Ministero ***((dell'economia e delle finanze)) ((- Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato))***, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, definisce ***((le modalità di acquisizione))*** della consistenza del personale, in servizio e in quiescenza ***((presso le amministrazioni pubbliche))***, e delle relative spese, ivi compresi gli oneri previdenziali e le entrate derivanti dalle contribuzioni, anche per la loro evidenziazione ***((, limitatamente al personale dipendente dei ministeri,))*** a preventivo e a consuntivo, mediante allegati ***((al bilancio dello Stato))***. Il Ministero ***((dell'economia e delle finanze)) ((- Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato))*** elabora, ***((altresì, il))*** conto annuale che evidenzi anche il rapporto tra contribuzioni e prestazioni previdenziali relative al personale delle amministrazioni statali.
2. Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti e alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, il conto annuale delle spese sostenute per il personale, ***((rilevate secondo le modalità))*** di cui al comma 1. Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono

stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione. ***((PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75))***. Le comunicazioni previste dal presente comma sono trasmesse, a cura del Ministero dell'economia e delle finanze, anche all'Unione delle province d'Italia (UPI), all'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) e all'Unione nazionale comuni, comunità, enti montani (UNCEM), per via telematica.

3. Gli enti pubblici economici, le aziende ***((e gli enti))*** che producono servizi di pubblica utilità, le società non quotate partecipate direttamente o indirettamente, a qualunque titolo, dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, diverse da quelle emittenti strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e dalle società dalle stesse controllate, nonché gli enti e le aziende di cui all'articolo 70, comma 4, e la società concessionaria del servizio pubblico generale radiotelevisivo, relativamente ai singoli rapporti di lavoro dipendente o autonomo, sono tenuti a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze, il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dal Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con il predetto Dipartimento della funzione pubblica. (57)
4. La Corte dei conti riferisce annualmente al Parlamento sulla gestione delle risorse finanziarie destinate al personale del settore pubblico, avvalendosi di tutti i dati e delle informazioni disponibili presso le amministrazioni pubbliche. Con apposite relazioni in corso d'anno, anche a richiesta del Parlamento, la Corte riferisce altresì in ordine a specifiche materie, settori ed interventi.
5. Il Ministero ***((dell'economia e delle finanze))***, anche su espressa richiesta del ***((Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione))***, dispone visite ispettive, a cura dei servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, coordinate anche con altri analoghi servizi, per la valutazione e la verifica delle spese, con particolare riferimento agli oneri dei contratti collettivi nazionali e decentrati, denunciando alla Corte dei conti le irregolarità riscontrate. Tali verifiche vengono eseguite presso le amministrazioni pubbliche, nonché presso gli enti e le aziende di cui al comma 3. Ai fini dello svolgimento integrato delle verifiche ispettive, i servizi ispettivi di finanza del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato esercitano presso le predette amministrazioni, enti e aziende sia le funzioni di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 20 febbraio 1998, n. 38 e all'articolo 2, comma 1, lettera b) del decreto del Presidente della Repubblica 28 aprile 1998, n. 154, sia i compiti di cui all'articolo 27, comma quarto, della legge 29 marzo 1983, n. 93.
6. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica è istituito l'Ispettorato per la funzione pubblica, che opera alle dirette dipendenze del Ministro delegato. L'Ispettorato vigila e svolge verifiche sulla conformità dell'azione amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento, sull'efficacia della sua attività con particolare riferimento alle riforme volte alla semplificazione delle procedure, sul corretto conferimento degli incarichi, sull'esercizio dei poteri disciplinari, sull'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di controllo dei costi ***((...))***. Collabora alle verifiche ispettive di cui al comma 5. Nell'ambito delle proprie verifiche, l'Ispettorato può avvalersi della Guardia di Finanza che opera nell'esercizio dei poteri

ad essa attribuiti dalle leggi vigenti. Per le predette finalità l'Ispettorato si avvale altresì di un numero complessivo di dieci funzionari scelti tra esperti del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, o comunque tra il personale di altre amministrazioni pubbliche, in posizione di comando o fuori ruolo, per il quale si applicano l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e l'articolo 56, comma 7, del Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni. Per l'esercizio delle funzioni ispettive connesse, in particolare, al corretto conferimento degli incarichi e ai rapporti di collaborazione, svolte anche d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, l'Ispettorato si avvale dei dati comunicati dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 53. L'Ispettorato, inoltre, al fine di corrispondere a segnalazioni da parte di cittadini o pubblici dipendenti circa presunte irregolarità, ritardi o inadempienze delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, può richiedere chiarimenti e riscontri in relazione ai quali l'amministrazione interessata ha l'obbligo di rispondere, anche per via telematica, entro quindici giorni. A conclusione degli accertamenti, gli esiti delle verifiche svolte dall'ispettorato costituiscono obbligo di valutazione, ai fini dell'individuazione delle responsabilità e delle eventuali sanzioni disciplinari di cui all'articolo 55, per l'amministrazione medesima. Gli ispettori, nell'esercizio delle loro funzioni, hanno piena autonomia funzionale ed hanno l'obbligo, ove ne ricorrano le condizioni, di denunciare alla Procura generale della Corte dei conti le irregolarità riscontrate.

AGGIORNAMENTO (57)
Il D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla
L. 30 ottobre 2013, n. 125, ha disposto (con l'art. 2, comma 11) che la modifica del comma 3 del presente articolo decorre dal 1° gennaio 2014.

Art. 60-bis | **(Istituzione e attività del Nucleo della Concretezza).**

1. Ferme le competenze dell'Ispettorato di cui all'articolo 60, comma 6, e dell'Unità per la semplificazione e la qualità della regolazione di cui all'articolo 1, comma 22-bis, del decreto-legge 18 maggio 2006, n. 181, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2006, n. 233, è istituito, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, il Nucleo delle azioni concrete di miglioramento dell'efficienza amministrativa, denominato "Nucleo della Concretezza".
2. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, per la parte relativa alle azioni da effettuare nelle regioni, negli enti strumentali regionali, negli enti del Servizio sanitario regionale e negli enti locali, è approvato il Piano triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei

ministri. Il Piano contiene:

a) le azioni dirette a garantire la corretta applicazione delle disposizioni in materia di organizzazione, funzionamento, trasparenza e digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni e la conformità dell'attività amministrativa ai principi di imparzialità e buon andamento;
b) le tipologie di azioni dirette a ***((incrementare))*** l'efficienza delle pubbliche amministrazioni, anche con riferimento all'impiego delle risorse dei fondi strutturali e di investimento europei;
c) l'indicazione delle modalità di svolgimento delle attività del Nucleo della Concretezza nei confronti delle regioni, degli enti strumentali regionali, degli enti del Servizio sanitario regionale e degli enti locali.

3. Il Nucleo della Concretezza assicura la concreta realizzazione delle misure indicate nel Piano di cui al comma 2. A tal fine, in collaborazione con l'Ispettorato di cui all'articolo 60, comma 6, effettua sopralluoghi e visite finalizzati a rilevare lo stato di attuazione delle disposizioni da parte delle pubbliche amministrazioni, nonché le modalità di organizzazione e di gestione dell'attività amministrativa alla luce dei criteri di efficienza, efficacia ed economicità, proponendo eventuali misure correttive. Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici nazionali realizzano le misure correttive entro tempi definiti e comunque nei limiti di quelli indicati nel Piano di cui al comma 2.
4. Di ogni sopralluogo e visita è redatto processo verbale, sottoscritto dal rappresentante dell'amministrazione o da un suo delegato, da cui risultano le visite e le rilevazioni eseguite, le richieste avanzate, la documentazione visionata o acquisita, nonché le risposte e i chiarimenti ricevuti. Il verbale contiene anche l'indicazione delle eventuali misure correttive e, per le amministrazioni di cui al terzo periodo del comma 3, del termine entro il quale le stesse devono essere attuate. L'amministrazione, nei tre giorni successivi, può formulare osservazioni e fornire ulteriori documenti.
5. I verbali redatti in occasione di sopralluoghi e visite effettuati in comuni o in altri enti locali sono trasmessi anche al prefetto territorialmente competente.
6. Le pubbliche amministrazioni provvedono alla comunicazione al Nucleo della Concretezza dell'avvenuta attuazione delle misure correttive entro quindici giorni dall'attuazione medesima, fermo restando, per le pubbliche amministrazioni di cui al terzo periodo del comma 3, il rispetto del termine assegnato dal Nucleo medesimo.
7. L'inosservanza del termine assegnato, ai sensi del comma 3, per l'attuazione delle misure correttive rileva ai fini della responsabilità dirigenziale e disciplinare e determina l'iscrizione della pubblica amministrazione inadempiente in un elenco pubblicato nel sito del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri. Entro il 30 giugno di ogni anno, il Dipartimento della funzione pubblica trasmette una relazione sugli esiti dei sopralluoghi e delle visite, con l'evidenziazione dei casi di mancato adeguamento, al Ministro per la pubblica amministrazione, al Ministro dell'interno e alla Corte dei conti. Il Ministro per la pubblica amministrazione trasmette tale relazione alle Camere, ai fini del deferimento alle competenti

Commissioni parlamentari.

Art. 60-ter | ***(((Collaborazione tra il prefetto e il Nucleo della Concretezza).***

1. *Il prefetto può segnalare al Nucleo della Concretezza di cui all'articolo 60-bis, comma 1, eventuali irregolarità dell'azione amministrativa degli enti locali e chiederne l'intervento. In tal caso può partecipare ai sopralluoghi e alle visite anche personale della prefettura-ufficio territoriale del Governo richiedente.))*

Art. 60-quater | ***(((Personale del Nucleo della Concretezza).***

1. *Per lo svolgimento delle attività di cui agli articoli 60-bis e 60-ter, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri si avvale di cinquantatrè unità di personale, di cui una con qualifica dirigenziale di livello generale e due con qualifica dirigenziale di livello non generale, reclutate come segue:*
   a) *ventitrè unità, ivi comprese quelle di livello dirigenziale in deroga alle percentuali di cui all'articolo 19, comma 5-bis, individuate anche tra il personale delle altre amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, che è collocato in posizione di comando o fuori ruolo o altro analogo istituto previsto dai rispettivi ordinamenti, per il quale si applicano l'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e l'articolo 56, settimo comma, 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. Il trattamento economico è corrisposto secondo le modalità previste dall'articolo 9, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303;*
   b) *trenta unità, di cui venti da inquadrare nel livello iniziale della categoria A e dieci da inquadrare nel livello iniziale della categoria B, reclutate a seguito di concorso pubblico per titoli ed esami, espletato ai sensi dell'articolo 35, comma 5.*
2. *Agli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui al comma 1, pari a euro 4.153.160 annui a decorrere dal 2019, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2019-2021, nell'ambito del programma "Fondi di riserva e speciali" della missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2019, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.))*

Art. 60-quinquies | ***(((Applicazione alle istituzioni scolastiche ed educative).***

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 60-quater, le disposizioni degli articoli 60-bis e 60-ter si applicano, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, agli istituti e scuole di ogni ordine e grado e alle istituzioni educative tenendo conto delle loro specificità organizzative e funzionali e nel rispetto dell'autonomia organizzativa, didattica, di ricerca e di sviluppo ad essi riconosciuta dalle vigenti disposizioni.))

Art. 61 | Interventi correttivi del costo del personale

(Art.66 del d.lgs n.29 del 1993)

1. Fermo restando il disposto dell'articolo ***((17, comma 12-bis, della legge 31 dicembre 2009, n. 196,))*** e successive modificazioni ed integrazioni, e salvi i casi di cui ai commi successivi, qualora si verifichino o siano prevedibili, per qualunque causa, scostamenti rispetto agli stanziamenti previsti per le spese destinate al personale, il Ministro ***((dell'economia e delle finanze))***, informato dall'amministrazione competente, ne riferisce al Parlamento, proponendo l'adozione di misure correttive idonee a ripristinare l'equilibrio del bilancio. ***((PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75))***.

1 - bis. Le pubbliche amministrazioni comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze l'esistenza di controversie relative al rapporti di lavoro dalla cui soccombenza potrebbero derivare oneri aggiuntivi significativamente rilevanti per il numero dei soggetti direttamente o indirettamente interessati o comunque per gli effetti sulla finanza pubblica. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, può intervenire nel processo ai sensi dell'articolo 105 del codice di procedura civile.

2. Le pubbliche amministrazioni che vengono, in qualunque modo, a conoscenza di decisioni giurisdizionali che comportino oneri a carico del bilancio, ne danno immediata comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero ***((dell'economia e delle finanze))***. Ove tali decisioni producano nuovi o maggiori oneri rispetto alle spese autorizzate, il Ministro ***((dell'economia e delle finanze))*** presenta, entro trenta giorni dalla data di pubblicazione delle sentenze della Corte costituzionale o dalla conoscenza delle decisioni esecutive di altre autorità giurisdizionali, una relazione al Parlamento, impegnando Governo e Parlamento a definire con procedura d'urgenza una nuova disciplina legislativa idonea a ripristinare i limiti della spesa globale.

3. Il Ministro ***((dell'economia e delle finanze))*** provvede, con la stessa procedura di cui al comma 2, a seguito di richieste pervenute alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica per la estensione generalizzata di decisioni giurisdizionali divenute esecutive,

atte a produrre gli effetti indicati nel medesimo comma 2 sulla entità della spesa autorizzata.

Articolo 62 | **Commissario del Governo**
(Art. 67 del d.lgs n. 29 del 1993)

1. Il Commissario del Governo, fino all'entrata in vigore del regolamento di cui all'articolo 11, comma 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, rappresenta lo Stato nel territorio regionale. Egli è responsabile, nei confronti del Governo, del flusso di informazioni degli enti pubblici operanti nel territorio, in particolare di quelli attivati attraverso gli allegati ai bilanci e il conto annuale di cui all'articolo 60, comma 1. Ogni comunicazione del Governo alla regione avviene tramite il Commissario del Governo.

TITOLO VI | **GIURISDIZIONE**

Art. 63 | **Controversie relative ai rapporti di lavoro**

(Art.68 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito prima dall'art.33 del d.lgs n.546 del 1993 e poi dall'art.29 del d.lgs n.80 del 1998 e successivamente modificato dall'art.18 del d.lgs n.387 del 1998)

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorchè vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.
2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro. ***((Il giudice, con la sentenza con la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle ventiquattro mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.))***
((2 - bis. Nel caso di annullamento della sanzione disciplinare per difetto di proporzionalità, il giudice può rideterminare la sanzione, in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, tenendo conto della gravità del comportamento e dello specifico interesse pubblico violato.))
3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40 e seguenti del presente decreto.
4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in

sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.

5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'articolo 64, comma 3, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40.

Art. 63-bis | ***(((Intervento dell'ARAN nelle controversie relative ai rapporti di lavoro).))***

((1. L'ARAN può intervenire nei giudizi innanzi al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Per le controversie relative al personale di cui all'articolo 3, derivanti dalle specifiche discipline ordinamentali e retributive, l'intervento in giudizio può essere assicurato attraverso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze.))

Articolo 64 | **Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratto collettivi**

(Art. 68-bis del d.lgs n.29 del 1993, aggiunto dall'art.30 del d.lgs n.80 del 1998 e successivamente modificato dall'art.19, commi 1 e 2 del d.lgs n.387 del 1998)

1. Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 63, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.
2. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo

49. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice procedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa.
3. Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola con-

troversa, 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.

4. La Corte di cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del codice di procedura civile, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di cassazione conserva i suoi effetti.
5. L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre i] termine previsto dall'articolo 419 del codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi dì impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.
6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Intervenuta la decisione della Corte di cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.
7. Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.
8. La Corte di cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del codice di procedura civile, anche in assenza di istanza di parte.

Articolo 65 | ***((ARTICOLO ABROGATO DALLA L. 4 NOVEMBRE 2010, N. 183))***

Articolo 66 | ***((ARTICOLO ABROGATO DALLA L. 4 NOVEMBRE 2010, N. 183))***

TITOLO VII | **DISPOSIZIONI DIVERSE E NORME TRANSITORIE FINALI**

CAPO I | **Disposizioni diverse**

Articolo 67 | **Integrazione funzionale del Dipartimento della funzione pubblica con la Ragioneria generale dello Stato**
(Art.70 del d.lgs n.29 del 1993, come sostituito dall'art.35 del d.lgs n.546 del 1993)

1. Il più efficace perseguimento degli obiettivi di cui all'articolo 48, commi da 1 a 3, ed agli articoli da 58 a 60 è realizzato attraverso l'integrazione funzionale della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica con il Ministero ***((dell'economia e delle finanze))*** - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, da conseguirsi mediante apposite conferenze di servizi presiedute dal Ministro per la funzione pubblica o da un suo delegato.
2. L'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, nazionali e decentrati, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, è oggetto di verifica del Ministero ***((dell'economia e delle finanze))*** e della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, con riguardo, rispettivamente, al rispetto dei costi prestabiliti ed agli effetti degli istituti contrattuali sull'efficiente organizzazione delle amministrazioni pubbliche e sulla efficacia della loro azione.
3. Gli schemi di provvedimenti legislativi e i progetti dì legge, comunque sottoposti alla valutazione del Governo, contenenti disposizioni relative alle amministrazioni pubbliche richiedono il necessario concerto del Ministero ***((dell'economia e delle finanze))*** e del Dipartimento della funzione pubblica. I provvedimenti delle singole amministrazioni dello Stato incidenti nella medesima materia sono adottati d'intesa con il Ministero ***((dell'economia e delle finanze))*** e con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica in apposite conferenze di servizi da indire ai sensi e con le modalità di cui all'articolo 14 della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 68 | **Aspettativa per mandato parlamentare**
(Art.71, commi da 1 a 3 e 5 del d.lgs n.29 del 1993)

1. I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analoga indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima.
2. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.
3. Il collocamento in aspettativa ha luogo all'atto della proclamazione degli eletti; di questa le Camere ed i Consigli regionali danno comunicazione alle amministrazioni di appartenenza degli

eletti per i conseguenti provvedimenti.

4. Le regioni adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.

CAPO II | **Norme transitorie e finali**

Art. 69 | **Norme transitorie**

(Art. 25, comma 4 del d.lgs. n. 29 del 1993; art. 50, comma 14 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 17 del d.lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 2 del d.lgs. n. 396 del 1997; art. 72, commi 1 e 4 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 36 del d.lgs. n. 546 del 1993; art. 73, comma 2 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 37 del d.lgs. n. 546 del 1993; art. 28, comma 2 del d.lgs. n. 80 del 1998; art. 45, commi 5, 9, 17 e 25 del d.lgs. n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, comma 6 del d.lgs. n. 387 del 1998; art. 24, comma 3 del d.lgs. n. 387 del 1998)

1. Salvo che per le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, gli accordi sindacali recepiti in decreti del Presidente della Repubblica in base alla legge 29 marzo 1983, n. 93, e le norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate, costituiscono, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, la disciplina di cui all'articolo 2, comma 2. Tali disposizioni sono inapplicabili a seguito della stipulazione dei contratti collettivi del quadriennio 1994-1997, in relazione ai soggetti e alle materie dagli stessi contemplati. Tali disposizioni cessano in ogni caso di produrre effetti dal momento della sottoscrizione, per ciascun ambito di riferimento, dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001.
2. In attesa di una nuova regolamentazione contrattuale della materia, resta ferma per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, la disciplina vigente in materia di trattamento di fine rapporto.
3. Il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui agli articoli 60 e 61 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972. n. 748, e successive modificazioni ed integrazioni, e quello di cui all'articolo 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88, i cui ruoli sono contestualmente soppressi dalla data del 21 febbraio 1993, conserva le qualifiche ad personam. A tale personale sono attribuite funzioni vicarie del dirigente e funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza non riservati al dirigente, nonché compiti di studio, ricerca, ispezione e vigilanza ad esse delegati dal dirigente. Il trattamento economico è definito tramite il relativo contratto collettivo. ***((3))***
4. La disposizione di cui all'articolo 56, comma 1, si applica, per ciascun ambito di riferimento, a far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio contrattuale 1998-2001.
5. Le disposizioni di cui all'articolo 22, commi 17 e 18, della legge 29 dicembre 1994, n. 724, continuano ad applicarsi alle amministrazioni che non hanno ancora provveduto alla determinazione delle dotazioni organiche previa rilevazione dei carichi di lavoro.
6. Con riferimento ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 3, del presente decreto, non si applica l'articolo 199 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

7. Sono attribuite al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie di cui all'articolo 63 del presente decreto, relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro successivo al 30 giugno 1998. Le controversie relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore a tale data restano attribuite alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo solo qualora siano state proposte, a pena di decadenza, entro il 15 settembre 2000.
8. Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina derivante dal contratto collettivo per il comparto scuola, relativo al quadriennio 1998-2001, continuano ad applicarsi al personale della scuola le procedure di cui all'articolo 484 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n.297.
9. Per i primi due bandi successivi alla data del 22 novembre 1998, relativi alla copertura di posti riservati ai concorsi di cui all'articolo 28, comma 2, lettera b, del presente decreto, con il regolamento governativo di cui al comma 3, del medesimo articolo è determinata la quota di posti per i quali sono ammessi soggetti anche se non in possesso del previsto titolo di specializzazione.
10. Sino all'applicazione dell'articolo 46, comma 12. l'ARAN utilizza personale in posizione di comando e fuori ruolo nei limiti massimi delle tabelle previste dal decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994. n. 144, come modificato dall'articolo 8, comma 4, della legge 15 maggio 1997, n. 127.
11. In attesa di una organica normativa nella materia, restano ferme le norme che disciplinano, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, l'esercizio delle professioni per le quali sono richieste l'abilitazione o l'iscrizione ad ordini o albi professionali. Il personale di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni, può iscriversi, se in possesso dei prescritti requisiti, al relativo ordine professionale.

AGGIORNAMENTO (3)

La L. 15 luglio 2002, n. 145 ha disposto (con l'art. 5, comma 1) che " Nei limiti del 50 per cento dei posti disponibili nell'ambito della dotazione organica dei dirigenti di seconda fascia dei ruoli di ciascuna amministrazione, il personale di cui all'articolo 69, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge, è inquadrato, previo superamento di concorso riservato per titoli di servizio e professionali, da espletarsi entro centottanta giorni dalla medesima data, nella seconda fascia dirigenziale."

Art. 70 | **Norme finali**

(Art. 73, commi 1, 3, 4, 5 e 6-bis del d.lgs n. 29 del 1993, come modificati dall'art. 21 del d.lgs n. 470 del 1993, successivamente sostituiti dall'art. 37 del d.lgs n. 546 del 1993 e modificati dall'art. 9, comma 2 del d.lgs n. 396 del 1997, dall'art. 45, comma 4 del d.lgs n. 80 del 1998 e dall'art. 20 del d.lgs n. 387 del 1998; art. 45, commi 1, 2, 7, 10, 11, 21, 22 e 23 del d.lgs n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, comma 6 del d.lgs n. 387 del 1998, dall'art. 89 della legge n. 342 del 2000 e dall'art. 51, comma 13, della legge n. 388 del 2000)

1. Restano salve per la regione Valle d'Aosta le competenze in materia, le norme di attuazione e

la disciplina sul bilinguismo. Restano comunque salve, per la provincia autonoma di Bolzano, le competenze in materia, le norme di attuazione, la disciplina vigente sul bilinguismo e la riserva proporzionale dì posti nel pubblico impiego.

2. Restano ferme le disposizioni di cui al titolo IV, capo II del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, riguardanti i segretari comunali e provinciali, e alla legge 7 marzo 1986, n. 65 - esclusi gli articoli 10 e 13 - sull'ordinamento della Polizia municipale. Per il personale disciplinato dalla stessa legge 7 marzo 1986, n. 65 il trattamento economico e normativo è definito nei contratti collettivi previsti dal presente decreto, nonché, per i segretari comunali e provinciali, dall'art. 11, comma 8 del Decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465.
3. Il rapporto di lavoro dei dipendenti degli enti locali è disciplinato dai contratti collettivi previsti dal presente decreto nonché dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.
4. Le aziende e gli enti di cui alle leggi 26 dicembre 1936, n. 2174, e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984. n. 312, 30 maggio 1988, n.l86, 11 luglio 1988, n. 266, 31 gennaio 1992,

n. 138, legge 30 dicembre 1986, n. 936 , decreto legislativo 25 luglio 1997, n. 250 , decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39 adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al titolo I. I rapporti di lavoro dei dipendenti dei predetti enti ed aziende nonché della Cassa depositi e prestiti sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui agli articoli 2, comma 2, all'articolo 8, comma 2, ed all'articolo 60, comma 3. PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150. PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150. PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150.

5. Le disposizioni di cui all'articolo 7 del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, vanno interpretate nel senso che le medesime, salvo quelle di cui al comma 7, non si riferiscono al personale di cui al decreto legislativo 26 agosto 1998, n. 319.
6. A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni che conferiscono agli organi di governo l'adozione di atti di gestione e di atti o provvedimenti amministrativi di cui all'articolo 4, comma 2, del presente decreto, si intendono nel senso che la relativa competenza spetta ai dirigenti.
7. A decorrere dal 23 aprile 1998, le disposizioni vigenti a tale data, contenute in leggi, regolamenti, contratti collettivi o provvedimenti amministrativi riferite ai dirigenti generali si intendono riferite ai dirigenti di uffici dirigenziali generali.
8. Le disposizioni del presente decreto si applicano al personale della scuola. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 e del decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 35. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e successive modificazioni ed integrazioni.
9. Per il personale della carriera prefettizia di cui all'articolo 3, comma I del presente decreto, gli istituti della partecipazione sindacale di cui all'articolo 9 del medesimo decreto sono disciplinati attraverso apposito regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni.

10. I limiti di cui all'articolo 19, comma 6, del presente decreto non si applicano per la nomina dei direttori degli Enti parco nazionale.
11. Le disposizioni in materia di mobilità di cui agli articoli 30 e seguenti del presente decreto non si applicano al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. **(72)*((79))***
12. In tutti i casi, anche se previsti da normative speciali, nei quali enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche, dotate di autonomia finanziaria sono tenute ad autorizzare la utilizzazione da parte di altre pubbliche amministrazioni di proprio personale, in posizione di comando, di fuori ruolo, o in altra analoga posizione, l'amministrazione che utilizza il personale rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento fondamentale. La disposizione di cui al presente comma sì applica al personale comandato, fuori ruolo o in analoga posizione presso l'ARAN a decorrere dalla completa attuazione del sistema di finanziamento previsto dall'articolo 46, commi 8 e 9, del presente decreto, accertata dall'organismo di coordinamento di cui all'articolo 41, comma 6 del medesimo decreto. Il trattamento economico complessivo del personale inserito nel ruolo provvisorio ad esaurimento del Ministero delle finanze istituito dall'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 1998, n. 283, in posizione di comando, dì fuori ruolo o in altra analoga posizione, presso enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche dotate di autonomia finanziaria, rimane a carico dell'amministrazione di appartenenza.
13. In materia di reclutamento, le pubbliche amministrazioni applicano la disciplina prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, e successive modificazioni ed integrazioni, per le parti non incompatibili con quanto previsto dagli articoli 35 e 36, salvo che la materia venga regolata, in coerenza con i principi ivi previsti, nell'ambito dei rispettivi ordinamenti.

AGGIORNAMENTO (72)

Il D.Lgs. 13 ottobre 2005, n. 217, come modificato dal D.Lgs. 29 maggio 2017, n. 97, ha disposto (con l'art. 132-bis, comma 1) che "In deroga a quanto previsto dall'articolo 70, comma 11, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, alla copertura delle carenze organiche del Corpo nazionale dei vigili del fuoco si provvede, in caso di richiesta da parte degli interessati, anche mediante mobilità degli appartenenti ai Corpi permanenti dei vigili del fuoco delle province autonome di Trento e di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, previo assenso delle amministrazioni di provenienza e di destinazione, limitatamente ai ruoli operativi di cui al Titolo I".

AGGIORNAMENTO (79)

Il D.Lgs. 6 ottobre 2018, n. 127, nell'introdurre l'art. 232 al D.Lgs. 13 ottobre 2005, n. 217, ha conseguentemente disposto (con l'art. 4, comma 1) che "In deroga a quanto previsto dall'articolo 70, comma 11, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, alla copertura delle carenze organiche del Corpo nazionale si provvede, in caso di richiesta da parte degli interessati, anche mediante mobilità degli appartenenti ai Corpi permanenti dei vigili del fuoco delle province autonome di Trento e di

Bolzano e della regione Valle d'Aosta, previo assenso delle amministrazioni di provenienza e di destinazione, limitatamente al personale dei ruoli operativi in possesso del prescritto titolo di studio".

Articolo 71 | **Disposizioni inapplicabili a seguito della sottoscrizione di contratti collettivi**

1. Ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, cessano di produrre effetti per ciascun ambito di riferimento le norme di cui agli allegati A) e B) al presente decreto, con le decorrenze ivi previste, in quanto contenenti le disposizioni espressamente disapplicate dagli stessi contratti collettivi. Rimangono salvi gli effetti di quanto previsto dallo stesso comma 1 dell'articolo 69, con riferimento all'inapplicabilità delle norme incompatibili con quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Per il personale delle Regioni ed autonomie locali, cessano di produrre effetti, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi della tornata 1998-2001, le norme contenute nell'allegato C), con le decorrenze ivi previste.
3. Alla fine della tornata contrattuale 1998-2001 per tutti i comparti ed aree di contrattazione verranno aggiornati gli allegati del presente decreto, ai sensi dell'articolo 69, comma 1, ultimo periodo. La contrattazione relativa alla tornata contrattuale 1998-2001, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, provvederà alla disapplicazione espressa delle disposizioni generali o speciali del pubblico impiego, legislative o recepite in decreto del Presidente della Repubblica, che risulteranno incompatibili con la stipula dei contratti collettivi nazionali o dei contratti quadro.

Articolo 72 | **Abrogazioni di norme**

(Art. 74 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 38 del d.lgs n. 546 del 1993 e modificato prima dall'art. 43, comma 2 del d.lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 21 del d.lgs n. 387 del 1998; art. 43, commi 1, 3, 4, 5, 6 e 7 del d.lgs n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, commi da 1 a 3 del d.lgs n. 387 del 1998; art. 28, comma 2 del d.lgs n. 80 del 1998)

1. Sono abrogate o rimangono abrogate le seguenti norme:
   a) articolo 32 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) capo I, titolo I, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni ed integrazioni, ad eccezione delle disposizioni di cui agli articoli da 4 a 12, nonché 15, 19, 21, 24 e 25, che, nei limiti di rispettiva applicazione, continuano ad applicarsi al personale dirigenziale delle carriere previste dall'articolo 15, comma 1, secondo periodo del presente decreto, nonché le altre disposizioni del medesimo decreto n. 748 del 1972 incompatibili con quelle del presente decreto;
   c) articolo 5, commi secondo e terzo della legge 11 agosto 1973, n. 533;
   d) articoli 4, commi decimo, undicesimo, dodicesimo e tredicesimo e 6 della legge 11 luglio

1980, n. 312;

e) articolo 2 del decreto legge 6 giugno 1981, n. 283, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 1981, n. 432;
f) articoli da 2 a 15, da 17 a 21, 22, a far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997; 23, 26, comma quarto, 27, comma primo, n. 5, 28 e 30, comma terzo della legge 29 marzo 1983, n. 93;
g) legge 10 luglio 1984, n. 301, ad esclusione delle disposizioni che riguardano l'accesso alla qualifica di primo dirigente del Corpo forestale dello Stato;
h) articolo 2 della legge 8 marzo 1985, n. 72;
i) articoli 27 e 28 del decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266, come integrato dall'articolo 10 del decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
j) decreto del Presidente della Repubblica 5 dicembre 1987, n. 551;
k) articoli 4, commi 3 e 4, e articolo 5 della legge 8 luglio 1988, n. 254;
l) articolo 17, comma 1, lettera e), della legge 23 agosto 1988, n. 400;
m) articolo 9 della legge 9 maggio 1989, n. 168;
n) articoli 4, comma 9, limitatamente alla disciplina sui contratti di lavoro riguardanti i dipendenti delle amministrazioni, aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale; e 10, comma 2 della legge 30 dicembre 1991, n. 412;
o) articolo 2, comma 8, del decreto-legge 11 luglio 1992, n. 333, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1992, n. 359, limitatamente al personale disciplinato dalla legge 4 giugno 1985, n. 281;
p) articolo 7, comma 1, del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438, limitatamente al personale disciplinato dalle leggi 4 giugno 1985, n. 281 e 10 ottobre 1990, n. 287;
q) articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 533;
r) articolo 10 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 534;
s) articolo 6-bis del decreto legge 18 gennaio 1993, n. 9, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 marzo 1993, n. 67;
t) decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29;
u) articolo 3, commi 5, 6, 23, 27, 31 ultimo periodo e da 47 a 52 della legge 24 dicembre 1993, n. 537;
v) articolo 3, comma 1, lettera e), della legge 14 gennaio 1994, n. 20;
w) decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 settembre 1994, n. 716;
x) articolo 2, lettere b), d) ed e) del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 18 ottobre 1994, n. 692, a decorrere dalla data di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 19 del presente decreto;
y) articolo 22, comma 15, della legge 23 dicembre 1994, n. 724;
z) decreto del Ministro per la funzione pubblica 27 febbraio 1995, n. 112;

aa) decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396;
bb) decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 ad eccezione degli articoli da 33 a 42 e 45, comma 18;
cc) decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387 ad eccezione degli articoli 19, commi da 8 a 18 e 23.

2. Agli adempimenti e alle procedure già previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, continuano ad essere tenute le amministrazioni che non vi hanno ancora provveduto alla data di entrata in vigore del presente decreto.
3. A far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, per ciascun ambito di riferimento, sono abrogate tutte le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari per i pubblici impiegati incompatibili con le disposizioni del presente decreto.
4. A far data dalla stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, per ciascun ambito di riferimento, ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, non si applicano gli articoli da 100 a 123 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e le disposizioni ad essi collegate.
5. A far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001, per ciascun ambito dì riferimento, cessano di produrre effetti i commi 7, 8 e 9 dell'articolo 55 del presente decreto.
6. Contestualmente alla definizione della normativa contenente la disciplina di cui all'articolo 50, sono abrogate le disposizioni che regolano la gestione e la fruizione delle aspettative e dei permessi sindacali nelle amministrazioni pubbliche.

Articolo 73 | **Norma di rinvio**

1. Quando leggi, regolamenti, decreti, contratti collettivi od altre norme o provvedimenti, fanno riferimento a norme del d.lgs n.29 del 1993 ovvero del d.lgs n.396 del 1997, del d.lgs n.80 del 1998 e 387 del 1998, e fuori dai casi di abrogazione per incompatibilità, il riferimento si intende effettuato alle corrispondenti disposizioni del presente decreto, come riportate da ciascun articolo.

   Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 30 marzo 2001

CIAMPI

Amato, Presidente del Consiglio dei Ministri
Bassanini, Ministro per la funzione pubblica
Visto, il Guardasigilli: Fassino

Allegato A (Art. 71, comma 1)

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 29 del 1993 e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'art. 2, comma 5 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997 per il personale non dirigenziale ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo del presente decreto.

I. **MINISTERI**

1. Dal 17 maggio 1995 (art. 43 CCNL 1994-1997):
   a) articoli da 12 a 17, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 134, 146, commi 1, lettera d) e parte successiva, e 2, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) articoli 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
   c) art. 15, legge 11 luglio 1980, n. 312;
   d) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
   e) art. 8, legge 8 agosto 1985, n. 455;
   f) art. 4, comma 4, decreto-legge 19 dicembre 1984, n. 853, convertito con legge 17 dicembre 1985, n. 17;
   g) art. 4, da 11 a 14, 18, 20 e 21, comma 1, lettera b), decreto Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
   h) art. 10, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 giugno 1986;
   i) art. 19, comma 8, legge 1o dicembre 1986, n. 870;
   j) art. 23, comma 8, legge 30 dicembre 1986, n. 936;
   k) articoli 13, 15, 16, 18, 19, 32 e 50, decreto Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266;
   l) art. 4, decreto-legge 28 agosto 1987, n. 356, convertito con legge 27 ottobre 1987, n. 436;
   m) articoli da 5 a 7, decreto Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
   n) art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;
   o) articoli 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
   p) legge 22 giugno 1988, n. 221;
   q) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
   r) art. 3, comma 1, lettera i) punto 2, legge 10 ottobre 1989, n. 349;
   s) articoli 2 e 3, legge 29 dicembre 1989, n. 412;
   t) articoli 7, 8, commi da 12 a 14; 10, 14, decreto del Presidente della Repubblica 17 gennaio 1990, n. 44;

u) art. 14, legge 7 agosto 1990, n. 245;
v) art. 10, commi 1 e 2, decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito con legge 1o giugno 1991, n. 169;
w) art. 1, legge 25 febbraio 1992, n. 209;
x) art. 3, comma 3, decreto-legge 4 dicembre 1992, n. 469, convertito con legge 1o febbraio 1993, n. 23.
y) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 13 gennaio 1996 (art. 10, CCNL integrativo del 12 gennaio 1996):
   a) articoli 9, commi 7 e 8; da 10 a 12, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266.
3. Dal 23 ottobre 1997 (art. 8, CCNL integrativo del 22 ottobre 1997):
   a) articoli 10, 67, 69, 70 e 124, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) art. 50, legge 18 marzo 1968, n. 249;
   c) articoli 29 e 31, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 266;
   d) articoli da 14 a 16, decreto del Presidente della Repubblica 18 maggio 1987, n. 269;
   e) articoli 15 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 4 agosto 1990, n. 335;
   f) art. 1, legge 15 gennaio 1991, n. 14.
4. Dal 27 febbraio 1998 (art. 7 CCNL integrativo del 26 febbraio 1998, relativo al personale dell'amministrazione civile dell'interno):
   a) articoli 9, 10 e 11, fatto salvo il disposto della legge del 27 ottobre 1977, n. 801; 13, 17, 18, limitatamente al personale della carriera di ragioneria; da 20 a 27 e 43, decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 340.

II. ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

1. Dal 7 luglio 1995 (art. 50, CCNL 1994 -1997):
   a) articoli 8, comma 1; 9, comma 1 e 2, salvo quanto previsto dall'art. 3, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411, e comma 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e per infermità; 11, 12, 23, 27 e 28, legge 20 marzo 1975, n. 70;
   b) articoli 7 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;
   c) articoli 6, 17 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;
   d) articoli 2 e 5, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 346;
   e) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
   f) articoli 4, 7, 8, da 11 a 14, 18, 20 e 21 lettera b), decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
   g) articoli 5, commi da 1 a 7; 7, da 10 a 16 e 24, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 267;
   h) art. 7, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
   i) articoli 2, 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;

j) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
k) articoli 5 e 13, decreto del Presidente della Repubblica 13 gennaio 1990, n. 43;
l) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 12 ottobre 1996 (art. 96 CCNL 1994-97 per il personale con qualifica dirigenziale - sezione II):
   a) articoli 9 e 10, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) articoli 8, comma 1; 9, comma 1; commi 1, 2 e 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e per infermità; 11, 12, 23, 27 e 28, legge 20 marzo 1975, n. 70;
   c) articoli 17 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;
   d) articoli 6, 17, 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;
   e) articoli 2 e 7, con le decorrenze di cui all'art. 66 ultimo periodo del contratto collettivo nazionale del lavoro per il personale con qualifica dirigenziale, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 346 ;
   f) art. 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
   g) articoli da 11 a 14 e da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
   h) articoli 4, 5, commi da 1 a 7; 7, 9, con le decorrenze di cui all'art. 66, ultimo periodo del Contratto collettivo nazionale del lavoro, per il personale con qualifica dirigenziale; da 10 a 16 e 24, decreto del Presidente della Repubblica 8 maggio 1987, n. 267;
   i) articoli 7 e 10, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
   j) articoli 2, 4 e 15, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
   k) articoli 1, da 3 a 5, 12 e 13, decreto del Presidente della Repubblica 13 gennaio 1990, n. 43;
   l) art. 17, decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487;
   m) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

III. **REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI**

1. Dal 7 luglio 1995 (art. 47 CCNL 1994-1997):
   a) articoli da 12 a 17, 37, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
   c) art. 9, decreto del Presidente della Repubblica 11 novembre 1980, n. 810;
   d) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
   e) articoli 7, 8, da 17 a 19, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;
   f) articoli 4, 11 e da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
   g) articoli 2, 4, lettera a) comma 1 e lettera b) commi 6 e 7; 11, commi da 1 a 11; 14, 15, da 25 a 29, 34, comma 1, lettera a) e b); 56 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;
   h) articoli 4 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;

i) art. 7, comma 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554, disapplicato fino al 13 maggio 1996;
j) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
k) articoli 1 e 5, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1988, n. 127;
l) articoli 3 e 4, 5, con effetto dal 1o gennaio 1996; 6, con effetto dal 1o gennaio 1996; 16, da 30 a 32, da 43 a 47, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;
m) art. 51, commi 9 e 10, legge 8 giugno 1990, n. 142 ;
n) art. 3, commi 23 e da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 14 maggio 1996 (art. 10 del CCNL integrativo del 13 maggio 1996):
a) art. 124, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
b) art. 25, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;
c) art. 18, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333.

IV. **SANITÀ**

1. Dal 2 settembre 1995 (art. 56 CCNL 1994-1997):

a) articoli da 12 a 17; da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, 129 e 130, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
b) articoli da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957 n. 686;
c) art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi 30 giorni di permessi retribuiti fruibili nel primo triennio di vita del bambino;
d) articoli 9, comma 4; 14, 27, comma 1, limitatamente alla parola "doveri"; 27, comma 4; 32, 33, 37, 38, da 39 a 42, 47, 51, 52, da 54 a 58, 60, 61 e 63, ultimo comma, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;
e) articoli 18, commi 3 e 4, 19 e 20, decreto del Ministro della sanità 30 gennaio 1982;
f) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
g) decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 348;
h) articoli 4, 11, da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
i) articoli da 2 a 4, 11, 16, 26, 28, 29, 31, 38, 40, 55, 57 e 112, decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270;
j) art. 46, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
k) decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;
l) art. 7, comma 6, ultimi due periodi, legge 29 dicembre 1988, n. 554;
m) art. 4 decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
n) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
o) articoli 1, da 3 a 7; 23, commi 1, 4 e 5; 34, da 41 a 43, 46, comma 1, relativamente all'indennità di bilinguismo e comma 2, ultimo periodo; 49, comma 1, primo periodo e comma 2, per la parte riferita al medesimo periodo del comma 1 nonché commi da 3 a 7; da 50 a 52 e da

57 a 67, con effetto dal 1o gennaio 1996, fatto salvo quanto disposto dall'art. 47, comma 8 del contratto collettivo nazionale del lavoro per il quale la disapplicazione dell'art. 57, lettera b) dello stesso decreto del Presidente della Repubblica decorre dal 1o gennaio 1997; 68, commi da 4 a 7, decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384;

p) art. 3, commi 23 e da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 2 settembre 1995 (art. 14, comma 2, e art. 18, comma 1 CCNL del 22 maggio 1997):
   a) art. 87, del decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270.

V. ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA

1. Dall'8 ottobre 1996 (art. 55 CCNL 1994-1997):
   a) articoli 9, 10, da 12 a 17, 36, 37, 39, 40, 41, 68 commi da 1 a 7, e 8 ad esclusione della parte relativa all'equo indennizzo; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 124, 126, 127, 129, 130, 131, 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) art. 14, 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
   c) articoli 8, comma 1, 9, commi 1 e 3, per la parte relativa alle assenze per gravidanza, puerperio e infermità; 11, 12, 23, 36, 39, legge 20 marzo 1975, n. 70;
   d) articoli 7, 18, 52, 53 e 65, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;
   e) articoli 11, commi 3 e 4; 21, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;
   f) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
   g) articoli 4, 7, 8, 11, 18, 20 commi 1, 2, 4; 21 lettera b), decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
   h) articoli da 3 a 6, da 9 a 11, 29 e 36, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 568;
   i) articoli 2 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
   j) art. 7, commi da 2 a 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554;
   k) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;
   l) art. 1, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, 30 marzo 1989, n. 127
   m) articoli 11, 15, 16, 17, comma 15; 21, con esclusione del comma 5; 23, fatti salvi gli effetti delle assunzioni già avvenute alla data di stipulazione del Contratto collettivo nazionale del lavoro; 34, 37, 38, comma 3, 39, decreto del Presidente della Repubblica 12 febbraio 1991, n. 171;
   n) art. 3, commi da 37 a 41, della legge 24 dicembre 1993, n. 537.

VI. SCUOLA

1. Dal 5 agosto 1995 (art. 82 CCNL 1994-97):

a) art. 39, regio decreto 30 aprile 1924, n. 965;
b) art. 350, regio decreto 26 aprile 1928, n. 1297;
c) art. 2, comma 1, decreto legislativo n. 576 del 1948;
d) articoli 12, da 13 a 17, solo con riferimento al personale ATA, da 14 a 17, 37, 39, 40, comma 1; 68, comma 7; 70, 71, solo con riferimento al personale ATA; da 78 a 87, da 91 a 99, da 100 a 123 e 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
e) articoli da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
f) art. 28, legge 15 novembre 1973, n. 734;
g) articoli 60, commi da 1 a 10; 88, commi 1 e 3, decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 417;
h) art. 50, legge 11 luglio 1980, n. 312;
i) art. 19, legge 20 maggio 1982, n. 270;
j) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
k) art. 7, comma 15, legge 22 dicembre 1984, n. 887;
l) decreto del Presidente della Repubblica 7 marzo 1985, n. 588;
m) articoli 4, da 18 a 20, 21, lett. b), decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
n) articoli 2, comma 7; 5, con esclusione del comma 2; 7, 9, 11, 12, commi 1, 5, 6 e 8; da 13 a 21, 23 e 30, decreto del Presidente della Repubblica 10 aprile 1987, n. 209;
o) art. 67, decreto del Presidente della Repubblica n. 494 del 1987;
p) articoli 4, 11 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
q) articoli 2, 3, commi da 1 a 5, 8 e 9; 4, commi 1, 2 e 12; da 6 a 13, 14, commi da 1 a 6, 7, primo periodo, da 8 a 11, 14, 18, 19 e 21; 15, 16, 18, 20, da 23 a 26, 28 e 29, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 399;
r) articoli 1, commi 1 e 3; da 2 a 6, decreto del Presidente del Consiglio 17 marzo 1989, n. 117;
s) articoli 3, commi 37, 38, 39, 40, 41; 4, comma 20, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 2 maggio 1996 (art. 9 dell'accordo successivo, con riguardo al personale in servizio presso le istituzioni educative):
   a) articoli da 92 a 102, regio decreto 1° settembre 1925, n. 2009;
   b) art. 14, comma 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 399.

VII. **UNIVERSITÀ**

1. Dal 22 maggio 1996 (art. 56 del CCNL 1994-1997):
   a) articoli 9, 10, da 12 a 17, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99, 124, 126, 127, da 129 a 131 e 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) articoli 14, 18, da 30 a 34 e 61 del decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;

c) art. 50, legge 18 marzo 1968 n. 249;
d) art. 5, legge 25 ottobre 1977, n. 808;
e) articoli 15 e 170, legge 11 luglio 1980, n. 312;
f) art. 26, decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
g) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
h) articoli 4, 7, 8, da 11 a 14, da 18 a 20 e 21, lettera b), decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
i) articoli 2, 23, commi da 1 a 3; 24, comma 3, legge 29 gennaio 1986, n. 23;
j) articoli da 2 a 7; 8, con la decorrenza prevista nello stesso art. 56 del Contratto collettivo nazionale del lavoro, 9, 12, 13, 20, comma 5; 23 comma 2; da 24 a 28, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 567;
k) articoli 2, 4, 15 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
l) art. 7, commi da 2 a 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554;
m) articoli 1, comma 1; 2, commi 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 1989 n. 117;
n) art. 1, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;
o) articoli 5, 7, 10, 13, commi 1 e 2; 14, 16, 18, commi 2 e 3; 27, commi 3 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 319;
p) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

VIII. **AZIENDE AUTONOME**

1. Dal 6 aprile 1996 (art. 73 CCNL 1994-1997):
   a) articoli 10, da 12 a 17, 36, 37, 39, 40, 41, comma 1, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 134, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) articoli 18, da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
   c) art. 50, legge 18 marzo 1968, n. 249;
   d) art. 15, legge 11 luglio 1980, n. 312;
   e) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
   f) articoli 4, 11, 18, 20 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
   g) art. 10, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 10 giugno 1986;
   h) art. 53, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;
   i) articoli da 2 a 5, 11, da 14 a 16, 27, 37 e 105 lett. d), decreto del Presidente della Repubblica 18 maggio 1987, n. 269;
   j) art. 6, legge 10 agosto 1988, n. 357;
   k) articoli 4 e 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
   l) art. 32, commi da 1 a 5, legge 5 dicembre 1988, n. 521;
   m) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;

n) articoli 5, 15 e 21, decreto del Presidente della Repubblica 4 agosto 1990, n. 335;
o) articoli 3, commi 23, 37, 38, 39, 40, 4; 4, comma 20, legge del 24 dicembre 1993, n. 537.

I. Enea

2. Dal 4 agosto 1997 (art. 79 CCNL 1994 1997):
   a) art. 3, commi da 39 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537;
   b) articoli 1, 1-bis, 1-ter, da 2 a 19, 19-bis, 19-ter, 20, 20-bis, 22, da 24 a 27, da 29 a 33, da 35 a 39, 41, 42, comma 1, da 44 a 55, 57, 59, 60, da 63 a 79 del C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991;
   c) Parte generale, allegati, appendici e codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero afferenti al previgente C.C.L. ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991.

Allegato B (Art. 71, comma 1)

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 29 del 1993 e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'art. 2, comma 5 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997 per il personale dirigenziale ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo del presente decreto.

I. MINISTERI

1. Dal 10 gennaio 1997 (art. 45 CCNL 1994-1997):
   a) articoli 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 200, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) articoli 18, da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
   c) art. 20, da 47 a 50, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;
   d) decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1977, n. 422;
   e) articoli da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;
   f) decreto-legge 27 settembre 1982, n. 681, convertito con legge 20 novembre 1982, n. 869;
   g) legge 17 aprile 1984, n. 79;
   h) art. 8, legge 8 agosto 1985, n. 455;
   i) art. 4, comma 4, decreto-legge 19 dicembre 1984, n. 853, convertito con legge 17 dicembre 1985, n. 17;
   j) articoli da 12 a 14, decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
   k) art. 19, comma 8, legge 1o dicembre 1986, n. 870;
   l) art. 23, comma 8, legge 30 dicembre 1986, n. 936;
   m) art. 4, decreto-legge 28 agosto 1987, n. 356, convertito con legge 27 ottobre 1987, n. 436;
   n) art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;

o) legge 22 giugno 1988, n. 221;
p) art. 3, comma 1, lettera i) parte 2, legge 10 ottobre 1989, n. 349;
q) articoli 2 e 3, legge 29 dicembre 1989, n. 412;
r) art. 14, legge 7 agosto 1990, n. 245;
s) art. 10, commi 1 e 2, decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito con legge 1o giugno 1991, n. 169;
t) art. 1, legge 25 febbraio 1992, n. 209;
u) art. 3, comma 3, decreto-legge 4 dicembre 1992, n. 469, convertito con legge 1o febbraio 1993, n. 23;
v) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 30 settembre 1997 (art. 15 CCNL integrativo 30 settembre 1997):
   a) art. 18, comma 2-bis, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.

II. ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

1. Dal 12 ottobre 1996 (art. 50 CCNL 1994-1997):
   a) articoli 9, 10, 37, 66, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) art. 20, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;
   c) articoli 9, comma 2; 23, legge 20 marzo 1975, n. 70;
   d) art. 4, legge 17 aprile 1984, n. 79;
   e) articoli 2, 3, commi 1 e 2, decreto-legge 11 gennaio 1985, n. 2, convertito, con modificazioni, con legge 8 marzo 1985, n. 72;
   f) articoli 5, 6, 12, commi 1 e 2; 14, 15 e 16, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 5 dicembre 1987, n. 551;
   g) art. 13, comma 4, legge 9 marzo 1989, n. 88;
   h) art. 5, comma 3, decreto-legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito con legge 23 gennaio 1991, n. 21;
   i) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

III. REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI

1. Dall'11 aprile 1996 (art. 48 CCNL 1994-1997):
   a) articoli 12, 37, 68, commi da 1 a 7; 70 e 71, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica del 3 maggio 1957, n. 686;
   c) art. 9, decreto del Presidente della Repubblica 11 novembre 1980 n. 810;
   d) art. 25, legge 29 marzo 1983 n. 93;
   e) art. 7, da 17 a 19, 25, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983 n. 347;

f) articoli 11, da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986 n. 13;
g) art. 2, 15, da 25 a 29, 34, comma 1, lettera d); da 40 a 42, 56, 61 e 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987 n. 268;
h) articoli 4, 16, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988 n. 395;
i) art. 51, commi 9 e 10, legge 8 giugno 1990 n. 142, salvo che per i limitati casi di cui all'art. 46;
j) articoli 3, 4, 16, da 30 a 32, da 37 a 40, 43, 44, 46, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990 n. 333;
k) articoli 3, commi dal 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

IV. SANITÀ

1. Per il personale con qualifica dirigenziale medica e veterinaria, dal 6 dicembre 1996 (articoli 14, comma 6, 72, comma 7 e 75 CCNL 1994-1997):
   a) articoli 12, da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, con l'avvertenza che i procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del Contratto collettivo nazionale del lavoro vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
   c) art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi 30 giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;
   d) articoli 14, 16, 27, comma 4; 32, 33, 35, 37, 38, 47, 51, 52, 54, 55, 56, comma a punti 1) e 2); 57, 60, 61, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;
   e) articoli 18 e 20, decreto del Ministro della sanità 30 gennaio 1982;
   f) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
   g) decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno del 1983, n. 348;
   h) articoli da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
   i) art. 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;
   j) articoli 28, 29, 38, 53, 54, da 73 a 78, 80, da 82 a 90, 92, comma 8; 112, decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270;
   k) art. 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
   l) articoli 38 e 43, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;
   m) articoli 7; da 73 a 76; 79; 86; 102; 104; 108; 109, 110, commi 1, 5 e 6; da 111 a 114, 116, 118, 119, 123, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65, comma 9, del Contratto collettivo nazionale del lavoro 1994-1997 per il quale la disapplicazione della lettera b) del sesto comma decorre dal 1o gennaio 1997; da 124 a 132; 134, commi da 4 a 6, decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384;
   n) art. 18, commi 1 lettera f) e 2-bis, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502;

o) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. Dal 6 agosto 1997 (art. 1 comma 14 del CCNL del 5 agosto 1997):
   a) art. 9, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;
   b) art. 9, comma 17, legge 20 maggio 1985, n. 207, limitatamente alla durata dell'incarico;
   c) art. 3, comma 23, legge 24 dicembre 1993, n. 537.
3. Per il personale con qualifica dirigenziale sanitaria professionale, tecnica, amministrativa, dal 6 dicembre 1996 (articoli 14, comma 6 e 72 CCNL 1994 - 1997):
   a) articoli 12, da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a71, da 78 a 123, con l'avvertenza che i procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del Contratto collettivo nazionale del lavoro vengono portati a termine secondo le norme e le procedure vigenti alla data del loro inizio, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) articoli da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957 n. 686;
   c) art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi trenta giorni di assenza retribuita in ciascun anno di vita del bambino fino al compimento del terzo anno;
   d) articoli 14, 16, 27, comma 4; 32, 33, 37, 38, 47, 51, 52, 54, 55, 56, comma 1, punto 1) e 2); 57, 60 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;
   e) articoli 18 e 20, decreto del Ministro della sanità 30 gennaio 1982;
   f) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
   g) decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 348;
   h) articoli da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1 febbraio 1986, n. 13;
   i) art. 69, comma 1, decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;
   j) articoli da 2 a 4, 16, 18, 26, 28, 29, 38 e 112, decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270;
   k) art. 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
   l) articoli 38 e 43, decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333;
   m) articoli da 3 a 7, 9, 10 nei limiti definiti dall'art 72 del Contratto collettivo nazionale del lavoro; 16, 34, 41, da 44 a 47, 53, da 57 a 67, nei limiti definiti dall'art. 72 del contratto collettivo nazionale del lavoro; 68, commi 4, 5 e 9; 76, decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384 ;
   n) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537;
   o) art. 18, commi 1 p.to f) e 2-bis, eccetto l'ultimo periodo del secondo capoverso, decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.
4. Dal 6 agosto 1997 (articolo 1 comma 14 del CCNL del 5 agosto 1997):
   a) art. 9, comma 4, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;
   b) art. 7, comma 6, legge 29 dicembre 1988, n. 554;
   c) art. 9, comma 17, legge 20 maggio 1985, n. 207, limitatamente alla durata dell'incarico;
   d) articoli 1 e 5, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;
   e) art. 3, comma 23, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

V. ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA

1. Dal 6 Marzo 1998 (art. 80 CCNL 1994-1997):
   a) articoli 9, 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 7 e comma 8, con esclusione del riferimento all'equo indennizzo; 70, 71, da 78 a 122, 124, 126, 127, da 129 a 131, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) articoli 14 e 18, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
   c) articoli 8, comma 1, relativamente all'obbligo di residenza; 9, commi 1 e 3; 11, 12, 23 e 39, legge 20 marzo 1975, n. 70;
   d) articoli. 52, 53 e 65, decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411;
   e) articoli 11, commi 3 e 4; 17, decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509;
   f) articoli 22 e 25, legge 29 marzo 1983, n. 93;
   g) articoli 7, 8, 18, 20, commi 1, 2 e 4; 21, lettera b), decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
   h) articoli 1, da 3 a 6, 9, 10, 36, decreto del Presidente della Repubblica 28 settembre 1987, n. 568;
   i) articoli 2 e 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;
   l) articoli 1, 11, 17, commi 1 e da 5 a 13, con la decorrenza prevista dall'art. 80 del contratto collettivo nazionale del lavoro; 18, commi 1, 2 e 5, con la decorrenza prevista dall'art. 80 del contratto collettivo nazionale del lavoro e 6; 19, commi 1 e 2; 34, 38, comma 3; 39, decreto del Presidente della Repubblica del 12 febbraio 1991, n. 171;
   m) art. 3, commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

VI. UNIVERSITÀ

1. Dal 6 febbraio 1997 (art. 50 CCNL 1994-1997):
   a) articoli 9, 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 66, 68, commi da 1 a 7; 70, 71, da 78 a 87, da 91 a 122, 124, 126, 127, 129 e 131, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) articoli 18, 30, da 31 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
   c) art. 20, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748;
   d) articoli 15, da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;
   e) art. 4, legge 17 aprile 1984, n. 79;
   f) art. 4, legge 10 luglio 1984, n. 301;
   g) art. 2, 3 comma 2, decreto-legge 11 gennaio 1985, n. 2, convertito con legge 8 marzo 1985, n. 72;
   h) art. 21, decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
   i) art. 1, decreto-legge 27 dicembre 1989, n. 413, convertito con legge 28 febbraio 1990, n. 37;
   j) art. 3, commi da 37 a 42, legge 24 dicembre 1993, n. 537;

k) art. 13, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439.

VII. AZIENDE AUTONOME

1. Dall'11 novembre 1997 (art. 53 CCNL 1994-1997):
   a) articoli 10, 12, 36, 37, da 39 a 41, 68, commi da 1 a 8; da 69 a 71, da 78 a 87, da 91 a 99 e 200, con le decorrenze previste dall'art. 53 lett. h, del contratto collettivo nazionale del lavoro, decreto del Presidente della Repubblica del 10 gennaio 1957, n. 3;
   b) articoli 18, da 30 a 34, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957 n. 686;
   c) legge 3 luglio 1970, n. 483, per la parte relativa al personale con qualifica dirigenziale;
   d) articoli 20, da 47 a 50, decreto del Presidente della Repubblica, 30 giugno 1972, n. 748:
   e) decreto del Presidente della Repubblica, 22 luglio 1977, n. 422;
   f) articoli da 133 a 135, legge 11 luglio 1980, n. 312;
   g) decreto-legge 27 settembre 1982, n. 681, convertito con legge 20 novembre 1982, n. 869;
   h) articolo 11, comma 3, legge 13 maggio 1983, n. 197;
   i) legge 17 aprile 1984, n. 79;
   j) articoli da 12 a 14, decreto del Presidente della Repubblica 1o febbraio 1986, n. 13;
   k) decreto-legge 10 maggio 1986, n. 154, convertito con legge 11 luglio 1986, n. 341;
   l) art. 13 decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito con legge 3 ottobre 1987, n. 402;
   m) art. 6, decreto-legge 7 settembre 1987, n. 370, convertito con legge 4 novembre 1987, n. 460;
   n) art. 9, comma 4, decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito con legge 20 maggio 1988, n. 160;
   o) art. 6, legge 10 agosto 1988, n. 357;
   p) art. 3 commi da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537.

VIII. ENEA

1. Dal 4 agosto 1997 (art. 90 CCNL 4 agosto 1997):
   a) art. 3, commi da 39 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537;
   b) articoli 1, 1-bis, 1-ter, da 2 a 16, 16-bis, 17, 18, 19, 19-bis, 19-ter, 20, 20-bis, 22, da 24 a 27, da 29 a 39, 41, 42, da 44 a 55, 57, 59, 60, 63, 64, 67, 69, 70, 75, da 77 a 79 del previgente CCL ENEA 31 dicembre 1988 - 30 dicembre 1991;
   c) Parte generale, gli allegati, e le appendici ed i Codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero afferenti al previgente CCL ENEA 31 dicembre 1988-30 dicembre 1991.

Allegato C (Art. 71, comma 2)

Norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto

legislativo n. 29 del 1993 e dei relativi decreti correttivi emanati ai sensi dell'art. 2, comma 5 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, che cessano di produrre effetti a seguito della sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali per il quadriennio 1998-2001 per il personale delle Regioni ed autonomie locali (ai sensi dell'art. 69, comma 1, terzo periodo del presente decreto).

I. PERSONALE NON DIRIGENZIALE

1. Dal 1o aprile 1999 (art. 28 CCNL 1998-2001):
   a) articoli 10, 27, e allegato A, decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n. 347;
   b) allegato A, decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1984, n. 665;
   c) articoli 10, 21, escluso comma 4, da 57 a 59, 62, comma 1; 69, comma 1; 71 e 73, del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987, n. 268;
   d) articoli 22, comma 1, 33, escluso comma 5; da 34 a 36, del decreto del Presidente della Repubblica 3 agosto 1990, n. 333 e tabelle 1, 2 e 3 allegate;
   e) articoli 16, comma 3, della legge 7 agosto 1990, n. 253, dalla data di effettiva attuazione del comma 3, art. 21 del Contratto collettivo nazionale del lavoro.