



## **VADEMECUM DEL DIPENDENTE PUBBLICO**

*miscellanea di leggi, contratti, accordi, circolari ed altri documenti utili per orientarsi nel rapporto di lavoro*

a cura di Claudia Ratti

## Presentazione

*Ho pensato e scritto questo vademecum per la mia frequente esigenza di consultare le norme che regolano il rapporto di lavoro del dipendente pubblico, in particolare del comparto Ministeri.*

*Per trovare la normativa aggiornata occorre solo un po' di buona volontà ... è tutto nel web, basta cercare.*

*Occorre, invece, ben più della buona volontà e di una sapiente ricerca per districarsi tra le norme dei contratti collettivi che si sono succeduti dal 1995, data della sottoscrizione del primo contratto collettivo, al 2007.*

*Le difficoltà nascono perché, com'è noto, l'ultimo contratto non sostituisce completamente i precedenti dei quali restano vigenti le norme non modificate. Difficoltà accentuate dalla circostanza che la numerazione degli articoli e, spesso la stessa denominazione degli istituti, cambia da un contratto all'altro.*

*Per avere una visione completa della disciplina del rapporto di lavoro ho tentato di ricreare un puzzle recuperando da ogni contratto quel che ne è in vigore.*

*Di qui l'impostazione del testo.*

*Per ciascun argomento il punto di partenza è la legge, a seguire le norme contrattuali vigenti che ho via via integrato con circolari, quesiti e quanto ho ritenuto utile per fornire un quadro di massima su ciascuna questione.*

*Ho evitato, o almeno mi sono sforzata di farlo, di aggiungere testi inutili anche se la tentazione, in nome della completezza, è stata molto forte.*

*Ed ancora, ho evitato di esprimere le valutazioni politiche o di illustrare le iniziative dell'Organizzazione Sindacale che rappresento su alcune questioni oggetto di acceso confronto con le Amministrazioni sfociate in taluni casi anche in iniziative giudiziali, perché ho voluto fornire uno strumento tecnico, scevro da giudizi.*

*Le diverse titolazioni degli stessi istituti non sono dovuti ad una personale esigenza di sfogare l'eccessiva fantasia ma solo dalla mia precisa scelta di riportare, fedelmente, l'esatta denominazione attribuita dal legislatore e dai sottoscrittori i contratti.*

*Ne scaturisce una miscellanea di norme sullo stesso argomento che lungi dall'aver la pretesa di essere esaustiva, ha il semplice intento di fornire una bussola per orientare coloro che vogliono ritrovare speditamente le norme di riferimento degli aspetti fondamentali del rapporto di lavoro dalle quali scaturiscono non solo diritti ma, com'è noto, doveri.*

*Mi auguro che il testo sia utile a tutti coloro che, abbandonando la facile inerzia intellettuale, avranno la curiosità, o anche solo la necessità, di verificare il quadro normativo.*



*Claudia Prati*

INDICE ALFABETICO DEGLI ARGOMENTI

**A**

aspettativa .....	97; 98; 122
• incompatibilità.....	122
• servizio militare .....	97

**B**

banca delle ore .....	66
buoni pasto	
• accordo per la concessione .....	67

**C**

causa di servizio	
• infermità ed equo indennizzo.....	113
• infortuni e malattie.....	113
<b>classificazione del personale.....</b>	<b>174</b>
• area funzionale prima.....	177
• area funzionale seconda.....	177
• area funzionale terza.....	179
• criteri per la definizione dei profili professionali.....	175
• declaratorie delle aree funzionali.....	177
• flessibilità tra i profili all'interno dell'area.....	180
• istituzione di nuovi profili.....	176
• nuovo inquadramento.....	176
• obiettivi e finalità.....	174
• profili professionali.....	175
• progressione all'interno del sistema di classificazione.....	180
• progressioni tra le aree.....	182; 183
• progressioni tra le aree, accesso dall'esterno.....	184
• sviluppi economici all'interno delle aree.....	181; 182
<b>codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.....</b>	<b>36</b>
<b>Comitato pari opportunità.....</b>	<b>33; 34</b>
<b>Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.....</b>	<b>35</b>
<b>Comitato unico di garanzia.....</b>	<b>33; 34</b>
contrattazione integrativa	
• composizione delle delegazioni.....	13
• controlli.....	23
• livelli di contrattazione, materie e limiti.....	15; 16
• soggetti sindacali titolari.....	13
• tempi e procedure.....	22
<b>contratto collettivo nazionale</b>	
• campo di applicazione.....	12
• circolare Funzione Pubblica n.7 del 13/05/2010.....	26



## VADEMECUM DEL DIPENDENTE PUBBLICO

• controlli .....	23
• durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione .....	22
• interpretazione autentica .....	24
• intervento dell'ARAN in caso di controversie giudiziali .....	24
• obiettivi e strumenti .....	12
• procedimento .....	21
contratto di formazione e lavoro .....	144
contratto di lavoro a tempo determinato .....	141
contratto di lavoro temporaneo .....	142

### D

#### dirigenti

• controllo sulle assenze dei dipendenti .....	164
• funzioni .....	186
• misurazione e valutazione della qualità dei servizi obiettivi di carattere generale .....	191
• politiche di incentivazione della produttività .....	192
• procedimento disciplinare .....	165
• progetti e programmi per il miglioramento .....	195
• valutazione dell'apporto individuale .....	192

#### diritti e prerogative sindacali

• contributi sindacali .....	38
• diritto di affissione .....	39
• diritto di assemblea .....	39
• locali .....	40
• luoghi di lavoro .....	37
• titolarità dei permessi .....	38; 40
• trasferimento dirigente sindacale, art.18 CCNQ 7/8/98 .....	41

### F

ferie .....	70
-------------	----

festività .....	71
-----------------	----

#### Fondo Unico di Amministrazione

• art.31 CCNL 1998/2001 .....	208
• incidenza delle assenze, circolare FP 7/2008 .....	210
• integrazione .....	208
• recupero di somme .....	210
• utilizzo .....	209

#### formazione

• destinatari .....	190
• principi generali .....	190
• programmazione, circolare FP n.10/2010 .....	195

### H

handicap .....	100; 102; 103; 104; 106
----------------	-------------------------



**I**

<b>incompatibilità , cumulo di impieghi e incarichi .....</b>	<b>42; 122</b>
• aspettativa .....	122
• Circolare FP 3/97 .....	124
• Circolare FP 6/97 .....	128
• professione di avvocato, L.25/11/2003 n.339 .....	131
<b>indennità</b>	
• bilinguismo .....	213
• di amministrazione .....	213
• posizioni organizzative.....	211; 212
• trasferimento.....	217
<b>infortuni .....</b>	<b>113</b>
<b>interpretazione autentica .....</b>	<b>24</b>

**L**

<b>lavoro straordinario.....</b>	<b>66</b>
• tariffe.....	67

**M**

<b>malattia.....</b>	<b>82</b>
• circolare FP n.2/2010 trasmissione per via telematica dei certificati di malattia .....	92
• circolare FP n.7/2008.....	87
• circolare FP n.8/2008.....	89
• controlli sulle assenze.....	85; 164
• determinazione delle fasce orarie di reperibilità.....	84
• visita fiscale .....	83; 84
<b>mansioni superiori.....</b>	<b>185</b>
<b>maternità</b>	
• congedi dei genitori .....	102
• LEGGE 8 marzo 2000, n. 53 smi .....	74
<b>mobilità.....</b>	<b>151</b>
• accordi art.28 bis CCNL 1994/1997 smi .....	149
• assegnazione temporanea presso altra amministrazione, comando .....	148
• passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza .....	150
• passaggio diretto tra amministrazioni diverse.....	153; 154
• trasferimento del coniuge militare.....	149
• volontaria all'interno del comparto.....	149
<b>molestie sessuali nei luoghi di lavoro.....</b>	<b>36</b>

**O**

<b>orario di lavoro</b>	
• accordo sulle tipologie.....	63
• art.19 CCNL 94/97.....	63



• banca delle ore .....	66
• buoni pasto .....	67
• lavoro straordinario .....	65; 66; 67
• legge finanziaria 2008 .....	65
• orario flessibile .....	64
• orario plurisettimanale .....	64
• reperibilità .....	65
• riduzione .....	70
• rilevazione .....	64
• riposo compensativo .....	65
• ritardi .....	64
• turnazioni .....	63

**P**

<b>pari opportunità</b> .....	<b>33; 34</b>
<b>part time</b>	
• decreto legislativo 61/2000 smi .....	118
• incompatibilità, circolare FP n.3/97 .....	124
• incompatibilità, circolare FP n.6/97 .....	128
• legge 23/12/1996 n.662 .....	116
• orario di lavoro .....	115
• rapporto di lavoro .....	114
• recupero permessi personali .....	116
• trattamento economico .....	115
<b>partecipazione sindacale</b>	
• concertazione .....	18
• consultazione .....	19
• informazione preventiva .....	17
• informazione successiva .....	18
• sistema di classificazione .....	19
<b>permessi</b>	
• brevi .....	73
• donazioni di sangue e midollo osseo .....	73
• eventi e cause particolari .....	72
• motivi di studio .....	75; 76; 98; 99
• motivi personali e familiari, circolare FP 8/2008 .....	72
• portatori di handicap, circolare 13/2010 .....	106
• portatori di handicap, circolare 8/2008 .....	104
• prospetto riepilogativo .....	80
• retribuiti .....	71
<b>permessi sindacali</b> .....	<b>38; 40; 41</b>
<b>permessi studio</b> .....	<b>98; 99</b>
<b>polizze sanitarie integrative</b> .....	<b>221</b>
<b>previdenza complementare – costituzione</b> .....	<b>220</b>
<b>procedimento disciplinare</b>	
• codice disciplinare .....	158
• false attestazioni o certificazioni .....	164
• forme e termini .....	162



## VADEMECUM DEL DIPENDENTE PUBBLICO

• inosservanza degli obblighi in caso di malattia.....	85; 164
• licenziamento disciplinare .....	163
• obblighi del dipendente.....	157
• problematiche applicative, Circolare FP n.14/2010.....	165
• prospetto.....	171
• rapporti con il procedimento penale.....	163
• responsabilità per l'esercizio dell' azione disciplinare.....	164
• responsabilità, infrazioni, sanzioni e procedure conciliative.....	161
• sanzioni e procedure .....	157

### R

#### rapporto di lavoro

• contratto individuale .....	53
• diritto alla protezione dei dati .....	61
• fascicolo personale e clausole speciali.....	60
• fonti .....	52
• periodo di prova .....	53
• ricostituzione .....	147
• tentativi di conciliazione, Circolare 25/11/2010 prot.3428 Ministero del lavoro.....	56

#### retribuzione

• cedolino unico, Circolare 39/2010 Ministero dell'Economia.....	202
• conglobamento IIS.....	200
• definizioni .....	200
• effetti dei nuovi stipendi .....	201
• stipendio tabellare.....	201
• struttura .....	200
• tutela per i dipendenti pubblici .....	21

#### Risoluzione del rapporto di lavoro

• cause di cessazione.....	146
• obblighi delle parti.....	146
• termini di preavviso.....	146

### S

#### scioperi brevi

• trattenute.....	214
servizio militare.....	97

### T

telelavoro.....	136
• accordo quadro sottoscritto il 23/3/2000 .....	137
trasferta .....	214
• abolizione dell'uso del mezzo proprio .....	217
• copertura assicurativa .....	217
trattamento di fine rapporto .....	220
tutela dei dipendenti	



## VADEMECUM DEL DIPENDENTE PUBBLICO

---

- particolari condizioni psico-fisiche ..... 100; 102; 103
- permessi portatori di handicap ..... 104; 106

### V

vicedirigenza..... 187





## Capitolo I

### DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

<b>Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente del comparto ministeri:</b>	
04/06/2010	CCNL quadriennio normativo 2006/2009 ed il biennio economico 2006/2007 (firme: Federazione Intesa e Confintesa)
23/01/2009	CCNL biennio economico 2008/2009
14/09/2007	CCNL quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007
21/04/2006	Contratto integrativo del CCNL comparto Ministeri biennio economico 2004/2005 del 7 dicembre 2005.
07/12/2005	CCNL biennio economico 2004/2005
12/06/2003	CCNL quadriennio normativo 2002/2005 e biennio economico 2002/2003
16/05/2001	CCNL integrativo del CCNL del personale del comparto Ministeri sottoscritto in data 16.2.1999
21/02/2001	CCNL biennio economico 2000/2001
16/02/1999	CCNL parte normativa 1998/2001 e parte economica 1998/1999
22/10/1997	Contratto integrativo al CCNL del 16 maggio 1995
26/07/1996	CCNL - parte economica 1996/1997
16/05/1995	CCNL parte normativa 1994/1997 e parte economica 1994/1995
<b>Accordi Nazionali Quadro</b>	
24/09/2007	Contratto collettivo quadro d'integrazione del ccnq sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7 agosto 1998
23/03/2000	Accordo quadro sul telelavoro
29/07/1999	Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici
27/01/1999	CCNQ integrativo e correttivo del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle libertà e prerogative sindacali
07/08/1998	CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali

### FONTI

articolo 2 D.Lvo 165/2001

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 discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto;

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

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

### CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI E INTEGRATIVI

articolo 40 decreto legislativo 165/2001 s.m.i.

1) La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, 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. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

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 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.

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 ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato Essa 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) Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.

3-quater) La Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti. La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione.

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 dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità 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 accertato superamento di vincoli finanziari 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. 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.

### CAMPO DI APPLICAZIONE

articolo 1 CCNL 2006-09

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutte le Amministrazioni del comparto indicate all'articolo 7 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell' 11 giugno 2007.

2. Il presente contratto si applica, altresì:

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

b) agli ufficiali giudiziari di cui all'articolo 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL 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 ai sensi del d.lgs. 9 settembre 1997, n.354 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel CCNL medesimo.

5. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni é riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 165 del 2001

### OBIETTIVI E STRUMENTI

articolo 3 CCNL 1998/01

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, é riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza delle amministrazioni di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva la quale, oltre che a livello nazionale, si svolge a livello di amministrazione, con la contrattazione integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto. Essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'articolo 49 del D. Lgs. 29/1993;

b) partecipazione, che a sua volta si articola negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di apposite commissioni;

c) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

## SOGGETTI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE

### SOGGETTI SINDACALI TITOLARI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

articolo 8 CCNL 1998/01

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di amministrazione di cui all'articolo 4, comma 3, lett. A) sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'articolo 4, comma 3, lett. B) sono:

- le R.S.U.
- le organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL .

### COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

articolo 10 CCNL 1998/01

1. La delegazione trattante per la contrattazione integrativa é costituita:

I) A LIVELLO DI AMMINISTRAZIONE

a) per la parte pubblica:

- dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei dirigenti titolari degli uffici direttamente interessati alla trattativa;

b) per la parte sindacale:

- dai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 1;

II) NELLE SEDI CENTRALI O SEDI DISTACCATE DI AMMINISTRAZIONI CENTRALI E NEGLI UFFICI PERIFERICI INDIVIDUATI COME SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

a) per la parte pubblica:

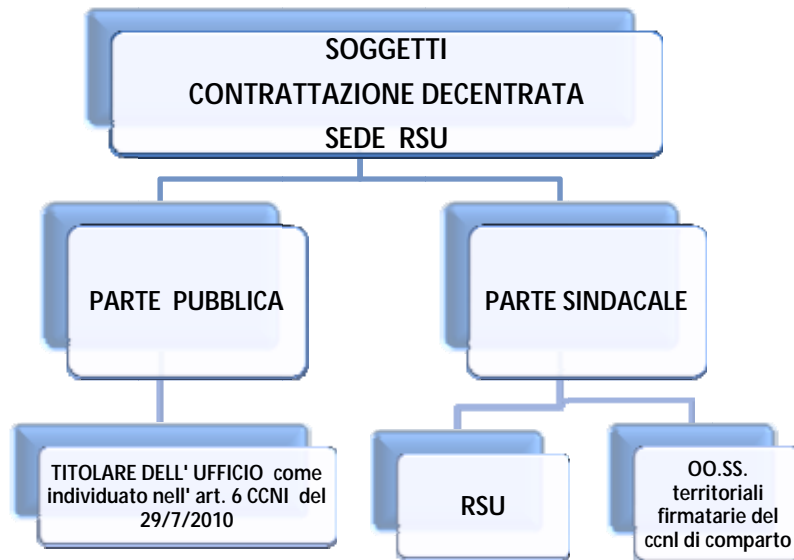
- dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei titolari dei servizi o uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto.

b) per la parte sindacale,

- dai soggetti di cui all'articolo 8, comma 2.

2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N).





## MATERIE ED ALTRI ISTITUTI OGGETTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

### LIVELLI DI CONTRATTAZIONE, MATERIE E LIMITI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

articolo 5 CCNL 16 maggio 1995

1. Il sistema di contrattazione collettiva é strutturato su due livelli:
  - a) contratto collettivo nazionale di comparto;
  - b) contratto collettivo decentrato.
2. La contrattazione decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui ai commi 4 e 5 secondo le clausole di rinvio del presente articolo ed in conformità ai criteri e procedure indicate nell' articolo 4.
3. Qualora nella contrattazione decentrata sia necessario ripartire le materie demandate a tale livello devono essere evitate sovrapposizioni o frammentazioni nelle materie stesse e deve essere garantito il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello nazionale.
4. La contrattazione decentrata si svolge a livello di singola Amministrazione nell'ambito degli obiettivi e dei programmi definiti ai sensi dell'articolo 3, comma 1 del D. Lgs. n. 29 del 1993, sulle seguenti materie:
  - a) i sistemi di incentivazione della produttività, per quanto concerne:
    - i progetti di interesse nazionale e la percentuale di risorse ad essi destinata;
    - l'assegnazione e la distribuzione delle risorse destinate alla realizzazione di progetti locali, tenuto conto delle priorità organizzative e di servizio delle singole amministrazioni;
    - i criteri per: la individuazione dei dipendenti da adibire ai singoli progetti in modo funzionale alle priorità organizzative e di servizio degli uffici per la partecipazione agli stessi; le verifiche da espletare per la valutazione dei risultati, che saranno attuate nei modi e nei tempi risultanti dall'articolo 4; la conseguente attribuzione dei fondi di produttività ai gruppi e ai singoli, secondo le regole selettive previste dall'articolo 36 del presente contratto,
  - b) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente impegnative, disagiate, pericolose o dannose e la quota di risorse ad essi destinata;
  - c) gli accordi di mobilità di cui all'articolo 35, 8° comma, del D. Lgs. n. 29 del 1993, ed i criteri per l'applicazione delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e gestione della mobilità in caso di esuberi; in particolare, per l'attuazione della mobilità volontaria all'interno della Amministrazione, anche nei casi in cui si tratti di mobilità all'estero ;
  - d) le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale;
  - e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
5. Presso ogni sede centrale o sede distaccata di amministrazione centrale e ufficio periferico di livello dirigenziale, fermo restando quanto previsto dal D. Lgs. n. 29 del 1993 , la trattativa decentrata si svolge sulle seguenti materie:
  - a) i progetti di produttività di interesse locale;
  - b) i criteri generali per la individuazione dei dipendenti da adibire ai singoli progetti in modo funzionale alle priorità organizzative e di servizio degli uffici, per la partecipazione agli stessi, per la valutazione dei risultati e per la corrispondente attribuzione dei fondi di produttività ai gruppi ed ai singoli secondo le regole selettive previste dall'articolo 36;
  - c) i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili.
  - d) modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello di Ministero;
  - e) implicazioni, in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, delle innovazioni organizzative e tecnologiche, nonché delle modifiche delle funzioni e delle strutture amministrative nell'ambito dei livelli di inquadramento;
6. L'erogazione dei trattamenti incentivanti é strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività ed é quindi attuata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati raggiunti.
7. I contratti decentrati non possono comportare né direttamente, né indirettamente, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, anche a carico di esercizi successivi, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

### CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

articolo 4 CCNL 1998/01 con le modifiche introdotte dai CCNL 2002/05 e 2006/09

1. Le parti di cui all'articolo 10 sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse del fondo previste dall' articolo 31, al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di amministrazione fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'articolo 32.

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata possono prioritariamente essere, altresì, regolate le seguenti materie:

**A) A livello di singola Amministrazione:**

- le linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- i riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
- accordi di mobilità;
- criteri generali per l'attuazione della mobilità volontaria dei dipendenti tra sedi centrali e periferiche o tra le sedi periferiche di una stessa amministrazione nel rispetto di quanto stabilito al comma 5;
- le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- le pari opportunità per le finalità indicate nell'articolo 7 del presente CCNL nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- le implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno.

Le materie di contrattazione collettiva integrativa previste dal punto A) sono integrate da quelle previste nell'articolo 20, comma 1, lett. a) e all'articolo 25 del presente CCNL . La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

È demandata al contratto collettivo integrativo l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'articolo 19 del CCNL 16 maggio 1995.

Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo le parti riassumono la rispettiva libertà di iniziativa.

Ove il modello organizzativo delle Amministrazioni preveda articolazioni di livello regionale o interregionale, la contrattazione di cui al presente punto A si svolge anche presso tali strutture in un'apposita sessione negoziale con i medesimi soggetti, tempi e procedure previsti per il livello nazionale, limitatamente alle materie relative alla gestione delle risorse dei fondi, alla mobilità e alla formazione, specificatamente demandate a tale sede:

**B) presso ogni sede centrale o sede distaccata di amministrazione centrale e ufficio periferico individuato come sede di contrattazione a seguito della elezione delle RSU:**

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;
- criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all' ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
- modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello di Ministero;
- articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'articolo 19 del CCNL 16 maggio 1995

4. Le componenti salariali da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi.

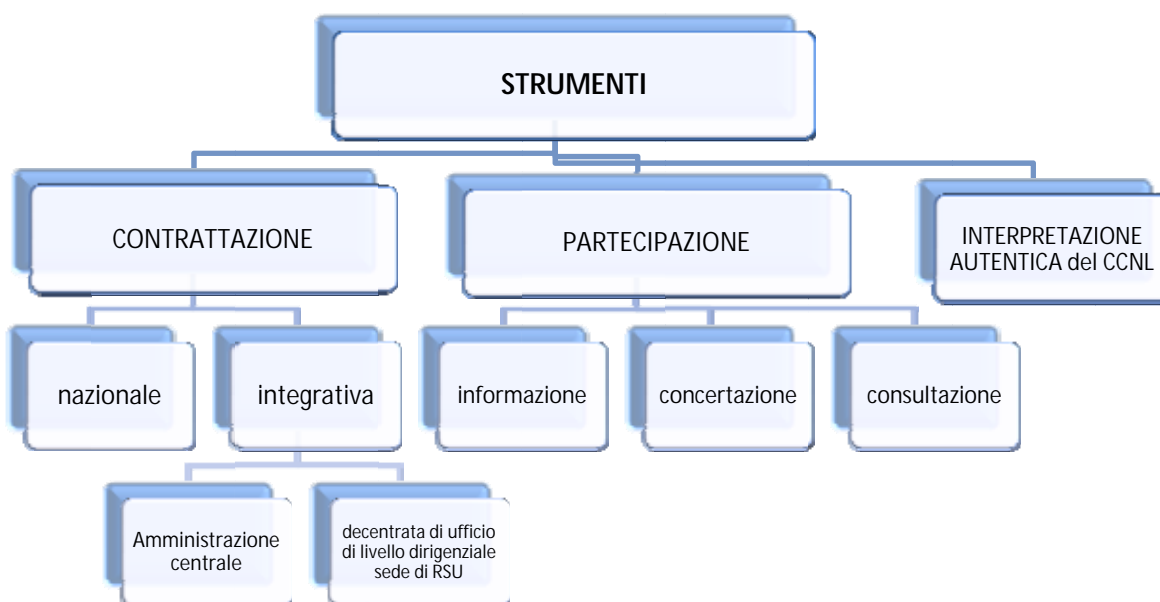
5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'articolo 11, sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.





6. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.



### PARTECIPAZIONE SINDACALE

articolo 9 decreto legislativo 165/2001 s.m.i.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, i contratti collettivi nazionali disciplinano le modalità e gli istituti della partecipazione

### SISTEMA DI PARTECIPAZIONE

articolo 6 CCNL 1998/01 con le modifiche apportate dai CCNL 2002/05 e 2006/2009

#### A) INFORMAZIONE

1. Ciascuna amministrazione fornisce – anche a richiesta – tutte le informazioni sugli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

#### Informazione preventiva:

2. L'informazione preventiva è fornita nelle seguenti materie e ai soggetti sottoindicati, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

**1) ai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 1:**

- a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
- b) verifica periodica della produttività degli uffici;
- c) definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;
- d) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle Amministrazioni, nonché quelle relative ai processi di riorganizzazione interna dei Dipartimenti e delle innovazioni tecnologiche ed organizzative
- e) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
- f) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dei Ministeri;
- g) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui all'articolo 21, comma 10;
- h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- i) concessione in appalto di attività proprie dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;

- l) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.
- m) programmi di formazione del personale;
- n) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- o) programma dell'organo di vertice sui processi di esternalizzazione e reinternalizzazione;
- p) gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno.

**2) ai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 2:**

- a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
- b) verifica periodica della produttività dell'ufficio/ente;
- c) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'ufficio/ente;
- d) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente;
- e) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente
- f) programmi di formazione del personale;
- g) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

**Informazione successiva:**

3. Le amministrazioni, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, forniscono un'informazione successiva:

**1) ai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 1:**

- a) stato dell'occupazione e politiche degli organici;
- b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;
- c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
- d) attuazione dei programmi di formazione del personale;
- e) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- f) andamento generale della mobilità del personale;
- g) qualità del servizio e rapporti con l'utenza;
- i) distribuzione complessiva del fondo unico di amministrazione, ai sensi dell'articolo 31
- h) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;

**2) ai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 2:**

- a) stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio/ente;
- b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio/ente;
- c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio/ente;
- d) attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio/ente;
- e) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro/ente;
- f) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio/ente;

Per l'informazione di cui al presente comma sono previsti almeno due incontri annuali, in relazione al quale l'Amministrazione fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

Le materie per le quali è prevista l'informazione preventiva e successiva possono essere integrate nell'ambito della contrattazione di secondo livello in sede di amministrazione di cui all'articolo 4, comma 3, lett.A) del CCNL 98/01

**B) CONCERTAZIONE** articolo 6 CCNL 1998/01 con le modifiche apportate dai CCNL 2002/05 e 2006/2009)

La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, dai soggetti e nelle materie sottoindicate:

**1) dai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 1 per:**

- a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
- b) la verifica periodica della produttività degli uffici;



- c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle Amministrazioni, nonché quelle relative ai processi di riorganizzazione interna dei Dipartimenti e delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- d) gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno.

### 2) dai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 2 per:

- a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio;
  - b) la verifica periodica della produttività dell'ufficio.
2. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste nell'articolo 20, comma 1, lett. b).

La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione;

dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

### C) CONSULTAZIONE articolo 6 CCNL 1998/01 con le modifiche apportate dai CCNL 2002/05 e 2006/2009)

La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:

#### 1) soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 1:

- a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
- b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato.
- c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui all'articolo 21, comma 10.

#### 2) i soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 2:

- a) organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.  
È, inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'articolo 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

### RELAZIONI SINDACALI DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

articolo 20 CCNL 1998/01 e articolo 20 CCNL 2006/09)

1. Nell'ambito del sistema di classificazione sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate:

#### A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

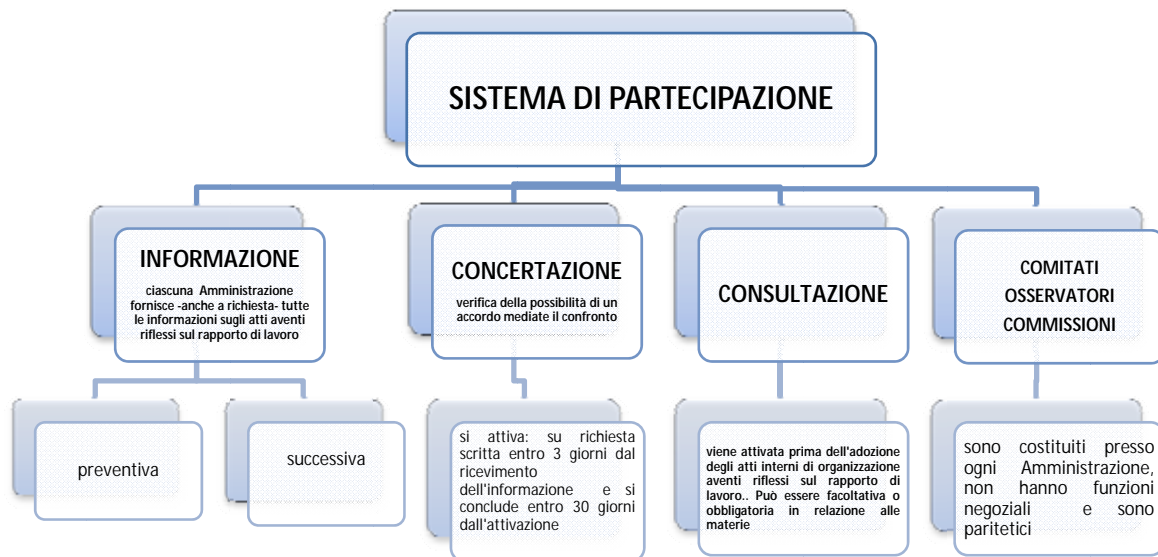
- a) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'articolo 17 (sviluppi economici all'interno delle aree);
- b) individuazione dei profili di cui all'articolo 8 (criteri per la definizione dei profili professionali);

#### B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:

- a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'articolo 13 (progressioni tra le aree);
- b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui agli artt. 13 (progressioni tra le aree) e 14 (procedure per la progressione tra le aree);
- c) con riferimento agli artt. 17 e 18:
  - criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.



2. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.



**PROCEDIMENTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

**PROCEDIMENTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

articolo 47 decreto legislativo 165/2001 smi

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.

**TUTELA RETRIBUTIVA PER I DIPENDENTI PUBBLICI**

articolo 47-bis decreto legislativo 165/2001 smi

1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria



previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative Salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al comma 1, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.

### **DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

articolo 2 CCNL 2006-09 e articolo 1, c. 2, CCNL 2008-09

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 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 interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Amministrazioni destinatarie entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'articolo 48, comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del Disposizioni generali e relazioni sindacali 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli artt. 47 e 48, comma 1, del d.lgs. 165 del 2001.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993, di cui al comma precedente. articolo 1, comma 2, CCNL 2008-2009:

2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1 gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici ed del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

### **TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI INTEGRATIVI**

articolo 4 CCNL 2002/05

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.



2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'articolo 8, comma 1 del CCNL 16 febbraio, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati secondo Le norme del Contratto Collettivo quanto previsto dall'articolo 2 del d.lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante é inviata entro 5 giorni agli organismi indicati nel citato articolo 2, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione é demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.
4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.
5. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
6. Il presente articolo sostituisce l'articolo 5 del CCNL del 16 febbraio 1999, che é pertanto disapplicato.

### CONTROLLI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

articolo 40 bis decreto legislativo 165/2001 smi

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 é 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, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 1, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi del presente articolo e dell'articolo 40, comma 3-quinquies. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.
3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, inviano entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Le informazioni sono trasmesse alla Corte dei conti che, ferme restando le ipotesi di responsabilità eventualmente ravvisabili le utilizza, unitamente a quelle trasmesse ai sensi del Titolo V, anche ai fini del referto sul costo del lavoro.
4. Le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo di cui al comma 1, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3. La relazione illustrativa, fra l'altro, evidenzia gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto

integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini. Il Dipartimento per la funzione pubblica di intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze e in sede di Conferenza unificata predispone un modello per la valutazione, da parte dell'utenza, dell'impatto della contrattazione integrativa sul funzionamento dei servizi pubblici, evidenziando le richieste e le previsioni di interesse per la collettività. Tale modello e gli esiti della valutazione vengono pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni pubbliche interessate dalla contrattazione integrativa.

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.

### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI COLLETTIVI**

articolo 49 decreto legislativo 165/2001 smi

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.

### **INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI**

articolo 12 CCNL 1998/01

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. n. 29/1993 e successive integrazioni e modificazioni o quelle previste dall'articolo 5 de presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

### **INTERVENTO DELL'ARAN NELLE CONTROVERSIE RELATIVE AI RAPPORTI DI LAVORO**

articolo 63-bis decreto legislativo 165/2001 smi

1. L'ARAN può intervenire nei giudizi innanzi al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, al fine di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Per le controversie relative al personale di cui all'articolo 3, derivanti dalle specifiche discipline ordinarie e retributive, l'intervento in giudizio può essere assicurato attraverso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze.

### **ACCERTAMENTO PREGIUDIZIALE SULL'EFFICACIA, VALIDITÀ ED INTERPRETAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI**

articolo 64 decreto legislativo 165/2001 smi





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 controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.
4. La Corte di cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del codice di procedura civile, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di cassazione conserva i suoi effetti.
5. L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.
6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Intervenuta la decisione della Corte di cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.
7. Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.
8. La Corte di cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del codice di procedura civile, anche in assenza di istanza di parte.



DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Ufficio Relazioni Sindacali

Servizio Contrattazione Collettiva

1

Registrata alla Corte dei conti il 7 giugno 2010

Ministeri istituzionali - Presidenza Consiglio dei Ministri

Registro n. 6, foglio n. 287

Pubblicata sulla G.U. S.G. n. 163 del 15/7/2010

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI**

Dipartimento della Funzione pubblica

**CIRCOLARE n. 7 del 13 maggio 2010**

**CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA. INDIRIZZI APPLICATIVI DEL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150.**

*Alle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001*

**1. Premessa: il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e la contrattazione integrativa.**

*La legge delega 4 marzo 2009, n. 15, ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che attua la predetta legge, ridefiniscono il ruolo della contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa in relazione a molteplici profili attinenti alla competenza della fonte negoziale anche nel rapporto con la legge, ai controlli, intervenendo anche in merito al procedimento, ai soggetti di parte pubblica ed alle regole per la provvista delle risorse finanziarie. Si tratta di disposizioni legislative che, sebbene non apportino modifiche in ordine alla qualificazione del rapporto di lavoro, che rimane disciplinato prevalentemente dalle norme civilistiche (salve le deroghe stabilite dallo stesso decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tuttavia modificano incisivamente le regole della contrattazione collettiva. In particolare, la contrattazione integrativa viene finalizzata dalla legge (a pena di nullità) al conseguimento di risultati ed obiettivi e sarà finanziata in modo diseguale in relazione al raggiungimento delle performance programmate. Sono inoltre potenziati i controlli e le forme di trasparenza nonché le sanzioni in caso di stipulazione di contratti integrativi illegittimi per violazione dei vincoli derivanti dai contratti nazionali ovvero dalla legge.*

*Il nuovo articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009, ribadisce innanzitutto il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa, ma anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici".*

*Si tratta, peraltro, di un obbligo già ricavabile dalla normativa pregressa ed in primo luogo dallo stesso d.lgs. n. 165 del 2001 che, all'articolo 7, comma 5, vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (si veda, precedentemente, anche l'articolo 67, comma 9, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con la legge 6 agosto 2008, n. 133, nonché l'articolo 2, comma 32, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, legge finanziaria per l'anno 2009). Più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi, nonché alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa - che costituiscono altrettanti vincoli insuperabili, a pena di nullità del contratto integrativo, con connessa responsabilità per danno erariale di coloro che li sottoscrivono o li applicano - le nuove norme del d.lgs. n. 150 del 2009, chiariscono:*

*a) che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";*

*b) che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 150 del 2009. Quest'ultimo, a sua volta, stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale; dalla performance organizzativa, con riferimento*



*all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute. Sitratta di vincoli, nella gestione delle risorse per i trattamenti accessori, che debbono esplicitamente essere rispettati in sede di contrattazione integrativa;*

*c) che la contrattazione collettiva destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come novellato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009 ed articolo 19, comma 6, di quest'ultimo decreto).*

*Il successivo comma 3-quater dell'articolo 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, chiarisce, nuovamente nell'ottica "di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", un importantissimo ed ulteriore ruolo della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, prevista dall'articolo 13 del d.lgs. n. 150 del 2009.*

*La Commissione, infatti, fornirà all'ARAN, entro il 31 maggio di ogni anno, attuato il sistema di valutazione previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009, una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Queste/i verranno raggruppate/i in tre livelli di merito, ai fini della ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata. Al riguardo, si evidenzia che ai sensi dell'articolo 45, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 57 del d.lgs. n. 150 del 2009, sono destinate apposite risorse finalizzate a premiare il merito ed il miglioramento della performance dei dipendenti nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale.*

*Il comma 3-quinques dell'articolo 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, disciplina innanzitutto i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa, stabilendo il diretto collegamento della contrattazione nazionale con quella integrativa e disponendo le modalità di utilizzo delle risorse ad essa destinate.*

*Detto comma è ovviamente da leggersi in combinato disposto con il comma 3-bis del medesimo articolo, che assicura il carattere selettivo e premiale alle erogazioni della contrattazione di secondo livello nell'interesse dell'efficienza e della produttività dei servizi pubblici.*

*Per le amministrazioni per le quali opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione (v. l'articolo 41, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 56 del d.lgs. n. 150 del 2009) la contrattazione collettiva è espressamente abilitata a disporre i criteri e i limiti finanziari nonché le modalità di utilizzo delle risorse destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti (v. l'articolo 45, del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, ed in particolare i commi 3 e 3-bis), ricavando così il quadro normo-comportamentale e soprattutto finanziario in cui si dovrà esercitare la contrattazione integrativa.*

*Le Regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli Enti locali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 45 sopra citato nonché dall'articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, possono destinare "risorse aggiuntive" alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa.*

*I già citati commi 3-bis e 3-quinques dell'articolo 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, insieme ai commi 1 e 2 dell'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, sono rilevanti anche per quanto attiene ai controlli, i quali risultano potenziati ed estesi alla finalizzazione della contrattazione integrativa, al raggiungimento di risultati ed obiettivi ed alla selettività delle erogazioni.*

*Infine, le sanzioni relative alla contrattazione integrativa sono definite dal predetto comma 3-quinques e dai commi 1 e 7 dell'articolo 40-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, e sono previste qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i vincoli di bilancio, in caso di violazioni dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale e dalla legge, nonché per mancato rispetto degli obblighi di comunicazione e pubblicazione di cui al medesimo articolo 40-bis.*

*Tutto ciò premesso, in considerazione dell'importanza delle novità introdotte in materia di contrattazione integrativa e preso atto del sistema graduale di attuazione delineato dal decreto in esame, la presente circolare intende fornire – con l'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze (resa attraverso la nota del Gabinetto del Ministro n. 9082, del 21 aprile 2010) - alle Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, i primi indirizzi applicativi.*

**2. Il sistema graduale di applicazione delle disposizioni in materia di contrattazione integrativa: disposizioni di diretta ed immediata applicazione, obbligo di adeguamento e applicazione subordinata e differita.**

*Come già accennato, il decreto legislativo n. 150 del 2009 prevede un sistema graduale di applicazione delle disposizioni in materia di contrattazione integrativa Come già accennato, il decreto legislativo n. 150 del 2009 prevede un sistema graduale di*

*applicazione delle disposizioni in materia di contrattazione integrativa. In particolare, dalla lettura delle norme si evince che alcune disposizioni sono di diretta ed immediata applicazione, per altre è previsto un “adeguamento” entro termini prefissati, per altre ancora è necessario attendere la stipulazione dei nuovi contratti collettivi nazionali.*

*È l'articolo 65 del d.lgs. n. 150 del 2009 che porta a tali conclusioni, in quanto stabilisce, che i contratti integrativi vigenti dovranno essere adeguati ad alcune delle nuove disposizioni entro i termini ivi previsti (v. paragrafo 4). Nello specifico, il comma 1 prevede l'adeguamento dei contratti integrativi alle disposizioni relative alla definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione ed alla legge, nonché a quelle del Titolo III del nuovo decreto (Merito e Premi).*

*Ragionando per converso, tutte le altre disposizioni in materia, non menzionate cioè dal comma 1 dell'articolo 65 del decreto citato, devono intendersi applicabili dall'entrata in vigore del medesimo, purché non vincolate alla stipulazione di clausole di competenza della nuova contrattazione nazionale.*

### **3. Applicazione diretta ed immediata.**

*Tutto ciò premesso, con riferimento ai contratti integrativi, possono quindi individuarsi, quali disposizioni di diretta ed immediata applicazione, alcune norme relative alle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, al sistema dei controlli ed altre ancora attinenti alle sanzioni.*

#### *A) Relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa.*

*Secondo la nuova normativa articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. n. 165 del 2001) è indispensabile che i contratti integrativi sottoscritti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 2, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, siano corredati dalle relazioni tecnico finanziaria ed illustrativa, redatte sulla base di appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e certificate dai competenti organi di controllo.*

*Nelle more della pubblicazione nei siti istituzionali degli “appositi schemi”, le amministrazioni saranno tenute ad utilizzare gli schemi già in uso, accompagnando, in ogni caso, la relazione tecnica con una relazione illustrativa che evidenzii il significato, la ratio e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività.*

*La relazione illustrativa, infatti, secondo la legge dovrà fra l'altro evidenziare gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini articolo 40-bis, comma 4, nuovo testo).*

*La relazione illustrativa dovrà distintamente illustrare il rispetto dei principi di legge e di contratto, anche con riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa. Inoltre, nei casi previsti dall'articolo 65, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009, la relazione illustrativa dovrà evidenziare il rispetto dell'applicazione dei principi e criteri necessari per l'adeguamento dei contratti integrativi vigenti (ambiti riservati, rispettivamente, a legge e contratto collettivo e verifica dell'avvenuta osservanza dell'espressa devoluzione di materie alla competenza del contratto integrativo da parte del contratto nazionale).*

#### *B) Il sistema dei controlli.*

*L'articolo 55 del d.lgs. n. 150 del 2009 sostituisce il testo dell'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, modificandone innanzitutto la rubrica: non più “Compatibilità della spesa in materia di contrattazione integrativa” ma “Controlli in materia di contrattazione integrativa”.*

*Nell'articolo , in effetti, la materia dei controlli sulla contrattazione integrativa viene disciplinata con estrema ricchezza e puntualità sulla base del preciso invito contenuto nella legge delega articolo 3, comma 2, lett. h), n. 6, della legge n. 15 del 2009), anche riconducendo a sistema le forme di controllo già esistenti ma contenute in testi normativi “esterni” al corpus normativo coordinato e consolidato nel d.lgs. n. 165 del 2001, cosiddetto “testo unico sul lavoro pubblico”.*

*Vengono quindi previsti e disciplinati sia gli organi titolari del controllo che l'oggetto dello stesso, nonché l'iter di certificazione e la rilevazione del costo della contrattazione integrativa di tutte le pubbliche amministrazioni.*



Tali disposizioni proseguono sulla scia di quanto dettato dall'articolo 67, commi 7-12, del decreto-legge n. 112 del 2008 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008, volto in particolare ad incrementare il flusso documentale sulla contrattazione collettiva integrativa ai fini di una maggiore conoscibilità e quindi verificabilità della stessa e, in questa prospettiva, ad implementare il sistema dei controlli, con il coinvolgimento anche della Corte dei Conti. In merito ai soggetti preposti al controllo, gli organi a tale fine individuati non mutano rispetto al passato ma vengono esplicitamente elencati: si tratta del collegio dei revisori dei conti, del collegio sindacale, degli uffici centrali di bilancio nonché degli "analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti".

Il comma 3-bis dell'articolo 40, nuovo testo, riafferma, innanzitutto, la derivazione della contrattazione integrativa dalla contrattazione nazionale, che stabilisce a tal fine limiti, vincoli, materie, soggetti, procedimento e risorse economico-finanziarie. I contratti integrativi sono in ogni caso tenuti a rispettare i "vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione".

Il carattere inderogabile – a pena di nullità – del collegamento fra contratto nazionale ed integrativo è ribadito al comma 3-quinquies dell'articolo 40, nuovo testo, che stabilisce vincoli e sanzioni a garanzia dello stesso.

Tale norma vieta – confermando quanto già previsto dal testo previgente - la sottoscrizione di contratti integrativi contrastanti con i contratti collettivi nazionali, di quelli 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.

Più precisamente, il controllo avrà ad oggetto la verifica del rispetto da parte del contratto integrativo:

- a) dei vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, che devono essere espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata;
- b) dei vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili da tutti i livelli contrattuali;
- c) delle disposizioni sul trattamento accessorio, secondo i già descritti criteri in relazione alla finalizzazione "teleologica" della contrattazione integrativa a merito e produttività (con la necessaria selettività delle integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali);
- d) della compatibilità economico-finanziaria;
- e) dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

In sintesi, agli organi preposti al controllo spetta il compito di effettuare la verifica di compatibilità economica-finanziaria dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, nonché la funzione di verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del contratto integrativo (materie espressamente devolute dal livello nazionale, ambiti riservati alla legge), estendendosi alla finalizzazione della contrattazione integrativa con riferimento al rispetto dei criteri di meritocrazia ed al perseguimento dell'obiettivo di una maggiore produttività

(OMISSIS)

#### **4. Adeguamento dei contratti integrativi vigenti: le disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e quelle del Titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009.**

Ai sensi dell'articolo 65, c. 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009, le amministrazioni sono tenute, in particolare, all'adeguamento entro il 31 dicembre 2010 dei contratti integrativi vigenti ai principi di ripartizione di competenza della legge e della contrattazione collettiva ed alle disposizioni del Titolo III (Merito e premi), a prescindere dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.

È da sottolineare che il comma 2 del citato articolo 65 prevede una sanzione nel caso di mancato adeguamento entro il termine finale, che comporta la cessazione e la conseguente non applicabilità dei contratti integrativi a partire dal 1° gennaio 2011.

In ogni caso, le norme che dispongono un termine finale per l'adeguamento non valgono ovviamente a sanare le eventuali illegittimità contenute nei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 e maturate sulla base dei principi previgenti (ad esempio con riferimento all'erogazione della retribuzione di produttività in modo non selettivo o indifferenziato o sulla base di automatismi ovvero in relazione alla regolazione con il contratto integrativo di materie non

*espressamente devolute dal CCNL o, a maggior ragione, disciplinanti materie escluse dalla contrattazione collettiva o, ancora, alla violazione del vincolo di bilancio e delle regole di finanziamento dei fondi di amministrazione).*

*Tali illegittimità, che comportano la nullità delle singole clausole del contratto integrativo (nonché le forme di responsabilità secondo le norme vigenti anche alla luce della giurisprudenza contabile e di merito), rimangono pienamente rilevabili.*

*Posto quanto sopra, entro il 31 dicembre 2010 quindi, i contratti integrativi, per evitare la sanzione dell'inapplicabilità articolo 65, comma 2, d.lgs. n. 150 del 2009), dovranno adattare i contenuti sulla base di quanto previsto dalle disposizioni riguardanti la definizione degli "ambiti riservati", rispettivamente, alla contrattazione collettiva ed alla legge, e dalle disposizioni del Titolo III (Merito e premi) del d.lgs. n. 150 del 2009.*

*Tale inapplicabilità per Regioni, Enti Locali e Servizio Sanitario Nazionale si verifica, come prima evidenziato, al 31 dicembre 2012, fermo restando il termine di adeguamento fissato al 31 dicembre 2011.*

*Per quanto attiene l'adeguamento previsto "alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati" occorrerà verificare attentamente se i contratti integrativi dispongono in materie riservate ovvero non espressamente rinviate a questo livello contrattuale. Al riguardo, rileva sia il comma 3-bis che il comma 1 dell'articolo 40 del decreto legislativo n.165 del 2001, come novellato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009.*

*In particolare, le citate disposizioni stabiliscono che:*

- a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;*
- b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), 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;*
- c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;*
- d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;*
- e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.*

*Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.*

*Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi: a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della microorganizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali;*

*b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.*



Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di etero integrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'articolo 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'articolo 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione. Tutte le norme dei contratti collettivi che dispongono in materie precluse alla contrattazione integrativa (come quelle riguardanti materie organizzative o non espressamente delegate al contratto nazionale ovvero che distribuivano premi "a pioggia") erano già antecedentemente la novella normativa da considerare nulle e da questo punto di vista le nuove disposizioni non comportano certamente una "sanatoria" dei contratti integrativi illegittimi fino al 31 dicembre 2010.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione articolo 24); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche articolo 18).

Si sottolinea, tuttavia, che, per tutte le amministrazioni, ad esclusione delle Regioni, Enti locali e Servizio sanitario nazionale e del personale di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 74 del d.lgs. n. 150 del 2009, l'applicazione di parte delle disposizioni dettate dal Titolo III presuppongono l'operatività del sistema di valutazione previsto dal Titolo II del d.lgs. n. 150 del 2009 (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance); per tale sistema l'articolo 30, commi 2 e 3, prevede specifici termini di entrata a regime:

- entro il 30 aprile 2010 sono costituiti gli organismi indipendenti di valutazione

- entro il 30 settembre 2010, gli organismi indipendenti di valutazione provvedono a definire i sistemi di valutazione della performance;

- dal 1° gennaio 2011, decorre la piena operatività dei sistemi di valutazione sulla base della Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 150 del 2009 (si veda la delibera n. 3 del 2010 della Commissione indipendente per la valutazione, trasparenza ed integrità delle amministrazioni pubbliche).

Fino al 30 settembre 2010, quindi, le Amministrazioni non potranno procedere all'applicazione puntuale delle disposizioni contenute nel Titolo III.

Si fa riferimento, in particolare, all'articolo 19 (criteri per la differenziazione delle valutazioni), all'articolo 25 (attribuzione di incarichi di responsabilità), nonché all'articolo 27 (premio di efficienza).

Tuttavia, non è pensabile che tale tempistica determini di fatto l'impossibilità per le amministrazioni di predisporre nuovi contratti integrativi. Conseguentemente, dal combinato disposto dell'articolo 65, del Titolo III, e dell'articolo 30 del decreto legislativo, i nuovi contratti integrativi, anche in attesa della "definizione" dei sistemi di valutazione, e quindi non oltre il 30 settembre 2010, potranno comunque essere stipulati, riferendosi in ogni caso ai principi enunciati dalle singole disposizioni del Titolo III, che l'articolo 17 del d.lgs. n. 150 del 2009, sinteticamente, identifica nei principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e differenziazione nel riconoscimento degli incentivi. In particolare, nella materia delle progressioni orizzontali/economiche, atteso anche il disposto del comma 2 dell'articolo 52, del d.lgs. n. 165 del 2001 (norma di immediata applicazione), le stesse potranno essere previste in modo necessariamente selettivo in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute ed o esclusivamente nei confronti di una quota del personale. Tutte le amministrazioni dovranno procedere, entro il 31 dicembre 2010 ed in attesa della definizione dei sistemi di valutazione, ad "adeguare" i vigenti contratti integrativi ai principi di selettività e concorsualità enunciati dal Titolo III del decreto legislativo citato. Ne discende, peraltro, che i "nuovi" contratti integrativi, cioè quelli stipulati successivamente alla data del 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del n. d.lgs. 150 del 2009, sono soggetti all'applicazione delle nuove regole. I contratti integrativi attualmente vigenti, ma stipulati in data antecedente, invece, potranno essere applicati sino a quando non intervenga un

*nuovo contratto integrativo che proceda all'adeguamento di cui all'articolo 65, comma 1, entro la data del 31 dicembre 2010, termine ultimo per disporre l'adattamento, dopo il quale si determina ex lege la cessazione delle vecchie regole.*

*I criteri ed i principi sopra ricordati si applicano a tutti i contratti integrativi sottoscritti successivamente alla data del 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009, indipendentemente dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.*

### **5. Disposizioni la cui applicazione decorre a partire dalla stipulazione contratti collettivi relativi al periodo contrattuale 2010-2012.**

*Altre norme del d.lgs. n. 150 del 2009 non risultano invece applicabili se non a partire dalla stipulazione dei contratti collettivi relativi al periodo contrattuale 2010-2012, in quanto ne presuppongono l'entrata in vigore. È questo il caso: - della norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria, la quale presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione che può essere attuata solo con i successivi contratti collettivi (comma 3-bis dell'art 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo);*

*- delle disposizioni relative al trattamento accessorio dei dirigenti collegato ai risultati di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 45 del d.lgs. n. 150 del 2009;*

*- del bonus annuale delle eccellenze e del premio annuale per l'innovazione, che richiedono comunque l'intervento del contratto nazionale per la determinazione dell'ammontare (articoli 21 e 22 del d.lgs. n. 150 del 2009);*

*Analogamente, l'applicazione delle disposizioni che prevedono la possibilità di distribuire le risorse della contrattazione decentrata sulla base della "graduatoria di performance" di cui all'articolo 40, comma 3-quater, è direttamente collegata alla stipulazione dei nuovi contratti nazionali per il periodo 2010-2012, la quale dovrà definire le modalità di ripartizione delle stesse tra i diversi livelli di merito delle amministrazioni.*

*(OMISSIS)*

*In tutti i casi di mancato adempimento dei predetti obblighi è prevista la sanzione generale consistente nel divieto di qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa (v. paragrafo 3, sub. C) Sul complesso di tali adempimenti sono tenuti a vigilare il collegio dei revisori dei conti, il collegio sindacale, gli uffici centrali del bilancio o gli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti articolo 40-bis, comma 7). Anche in questo caso, queste disposizioni, sulla base del principio del tempus regit actum, si applicano a tutti i contratti integrativi sottoscritti successivamente al 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009, indipendentemente dall'anno di riferimento finanziario del fondo di amministrazione regolato.*

F.TO IL MINISTRO DELLA PUBBLICA  
AMMINISTRAZIONE ED INNOVAZIONE

Renato Brunetta



### Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

*La legge 4 novembre 2010, n. 183 (cosidetto “ collegato lavoro ”) ha previsto la costituzione di un “ 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 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. L'organismo ha una composizione paritetica: è composto da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione.*

*Il Comitato ha compiti:*

- 1. propositivi è, quindi, competente a proporre agli enti le misure antidiscriminatorie e di garanzia della parità considerate opportune;*
- 2. consultivi le amministrazioni hanno l'onere di consultare il comitato per verificare l'impatto che gli atti organizzativi e datoriali possono avere sulle pari opportunità;*
- 3. di verifica ed opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere di parità. nazionale.*

#### Gestione delle risorse umane

articolo 7 decreto legislativo 165/2001 smi<sup>1</sup>

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.

#### Comitato unico di garanzia

articolo 57 decreto legislativo 165/2001 smi

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

<sup>1</sup> Testo modificato dall' articolo 21 Legge 4 novembre 2010, n. 183 “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”

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);
- 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.

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.

### COMITATO PARI OPPORTUNITÀ<sup>2</sup>

art.7 ccnl 1998/01 con le modifiche apportate dal ccnl 2006/09

1. Le Amministrazioni, ai sensi dell'art.57 del d.lgs. n. 165 del 2001, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art.8, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, promuovono, anche in relazione alle modalità contenute nel d.lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna) la predisposizione di piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne ed uomini.

1/bis. In tale contesto, i Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna Amministrazione, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art.6, lett. d), svolgono i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art.4, comma 3, lett. A;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive ai sensi del d. lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198 (codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
- d) promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci finalizzate alle esigenze delle donne ed a quelle degli uomini, redigendo, ad esempio, un bilancio di genere, come previsto dalla "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione di concerto con la Ministra per i diritti e le pari opportunità in data 24 maggio 2007;
- e) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre Amministrazioni o enti.

1/ter . Ai fini del comma 1/bis le Amministrazioni pubbliche, secondo quanto indicato dalla Direttiva di cui al comma 1/bis , lett. d), evidenziano nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della Direttiva stessa.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'amministrazione, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'amministrazione. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

<sup>2</sup> Ai sensi dell'art. 21 Legge 4 novembre 2010, n. 183, il comitato pari opportunità confluisce, insieme al comitato mobbing, nel Comitato unico di garanzia che ne acquisisce le competenze indicate nei Contratti Collettivi

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:

- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;
- processi di mobilità.

4. Le amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno delle amministrazioni.

4/bis. Il Comitato pari opportunità collabora con l'Amministrazione alla redazione di una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso, così come previsto dalla Direttiva di cui al comma 1/bis, lett. d

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

### COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING <sup>3</sup>

art.6 ccnl 2002-05

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art.6, lett. D) del CCNL del 16 febbraio 1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna amministrazione con i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.

4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle amministrazioni per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art.26 del CCNL del 16 febbraio 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

---

<sup>3</sup> Ai sensi dell'art. 21 Legge 4 novembre 2010, n. 183, il comitato mobbing confluisce, insieme al comitato pari opportunità, nel Comitato unico di garanzia che ne acquisisce le competenze indicate nei Contratti Collettivi

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'amministrazione ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

7. Le Amministrazioni favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

8. I Comitati di cui al presente art. rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

### **CODICE DI CONDOTTA RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO**

articolo 17 CCNL 2002-05)

1. Le amministrazioni, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 16 febbraio 1999, adottano con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo.



## Capitolo II

### DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

#### DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

articolo 42 decreto legislativo 165/2001 smi

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

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

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

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

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 comparto.

8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti.

Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.

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

### CONTRIBUTI SINDACALI

articolo 12-bis CCNL integrativo 1994/97

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'amministrazione.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

### TITOLARITÀ DEI PERMESSI E DELLE PREROGATIVE SINDACALI

articolo 9 CCNL 1998/01

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

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



b) dirigenti sindacali:

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

### DIRITTO DI ASSEMBLEA

articolo .2 CCNQ 7/8/1998

1. Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti, i dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'articolo 10.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea é effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea é svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

### DIRITTO DI ASSEMBLEA

articolo 2 CCNL integrativo 1998/01

1. I dipendenti del comparto hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le Amministrazioni, per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

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

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'articolo 1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali.
- dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'articolo 8, comma 1 dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998<sup>4</sup>;
- da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU;

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'articolo 2 del Ccnq 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.

### DIRITTO DI AFFISSIONE

articolo 3 CCNQ 7/8/1998



1. I soggetti di cui all'articolo 10. hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi di informatica

### LOCALI

articolo 4 CCNQ 7/8/1998

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'articolo 10, l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.

2. Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'amministrazione nell'ambito della struttura.

### TITOLARITÀ E FLESSIBILITÀ IN TEMA DI PERMESSI SINDACALI

articolo 10 CCNQ 7/8/1998

1. I dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'articolo 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:

- i componenti delle RSU;
- i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'articolo 10 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'articolo 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.

2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.

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

4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali dei comparti scuola e ministeri operanti all'estero per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statuari.

5. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 dal secondo al quarto alinea, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.

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

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



### PERMESSI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

articolo 11 CCNQ 7/8/1998

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono , altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, - confermati nell'ambito dei permessi esistenti al 1 dicembre 1997 dall'articolo 44, comma 1, lett. f) primo periodo del d.lgs 80/1998 -.per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali indicati nell'articolo 10, comma 1 che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.
2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1, in ragione di anno, é costituito da n. 475.512 ore, di cui n. 47.551 riservate alle confederazioni dei comparti e delle aree dirigenziali, n. 385.877 alle organizzazioni di categoria rappresentative e n. 42.084 alle aree dirigenziali. Ciascuna confederazione ed organizzazione sindacale non può superare il contingente delle ore assegnate con la ripartizione indicata nelle tabelle allegato da 11 a 20 del presente contratto.
3. Le confederazioni possono far utilizzare i permessi di cui al comma 2 alle proprie organizzazioni di categoria.
4. Da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative appartenenti alla stessa sigla sono ammesse utilizzazioni in forma compensativa dei permessi sindacali citati al comma 2 fra comparto e rispettiva area della dirigenza ovvero tra diversi comparti e/o aree.
5. In applicazione del presente articolo le organizzazioni sindacali comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo.
6. In caso di fruizione dei relativi permessi si applica l'articolo 10, comma 6.
7. Ciascuna amministrazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 7, comunica al Dipartimento della funzione pubblica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali in base al presente articolo in separato conteggio.

### TITOLARITÀ IN TEMA DI ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI E LORO FLESSIBILITÀ

articolo 12 CCNQ 7/8/1998

1. I dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. É possibile l'applicazione delle flessibilità previste dall'articolo 7 in misura non superiore al 50% del limite massimo previsto dai commi 1 e 2 dello stesso articolo .
2. I dirigenti sindacali indicati nell'articolo 10, comma 1 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.
3. I dirigenti di cui al comma 2 che intendano esercitare il diritto ivi previsto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima per il tramite della propria associazione sindacale.
4. Ai permessi non retribuiti si applica l'articolo 10 comma 6.

### TUTELA DEL DIRIGENTE SINDACALE

articolo 18 CCNQ 7/8/1998

1. Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta ovvero in altra amministrazione anche di diverso comparto della stessa sede<sup>5,6</sup>.
2. Il dipendente o dirigente che rientra in servizio ai sensi del comma 1 é ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza , fatte salve le anzianità maturate, e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione "ad personam" della differenza

<sup>5</sup> Contratto d' interpretazione autentica del 31/05/2001: *L'articolo 18 del CCNQ del 7 agosto 1998 é norma di portata generale e si applica in tutti i casi in cui il dirigente sindacale riprenda servizio al termine del distacco sindacale o anticipatamente, per qualsiasi motivo anche personale, purché ricorrano le condizioni oggettive previste dal comma 1 dell'articolo stesso costituite dalla dimostrazione di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta"*

<sup>6</sup> Contratto d' interpretazione autentica del 23 Settembre 2004: *Il dirigente sindacale che riprende servizio al termine del distacco o della aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito, alle condizioni previste dall'articolo 18, comma 1, anche in una amministrazione diversa del medesimo comparto di appartenenza*



con il trattamento economico previsto per la qualifica del nuovo ruolo di appartenenza, fino al riassorbimento a seguito dei futuri miglioramenti economici.

3. Il dipendente o dirigente di cui al comma 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.

4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'articolo 10, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente.

5. Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.

6. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

### INCOMPATIBILITÀ, CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI

articolo 53 d.lgs. n. 165 del 2001 smi

Omissis

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.

Omissis

*Il Ministro Renato Brunetta nella Circolare n. 11 del 6/8/2010, interpretativa relativa all'articolo 53, comma 1 bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, riportata nelle pagine seguenti, ha chiarito che il divieto di conferire incarichi dirigenziali, nei confronti di chi riveste o abbia rivestito cariche politiche o sindacali negli ultimi due anni, vale solo per gli uffici che esercitano la loro competenza unicamente nella gestione del personale. La preclusione non vale, invece, per le strutture dell'amministrazione in cui la gestione del personale sia solo una delle competenze esercitate.*

*A fugare ogni dubbio circa la possibilità di accesso agli incarichi dirigenziali per i sindacalisti e i politici interviene un passaggio della circolare, che testualmente recita: «Non è compresa nella previsione la preposizione ad uffici che, tra le altre competenze, svolgono anche l'attività di gestione del personale e, in generale, la preposizione alle strutture alle quali, specie in amministrazioni di dimensioni ridotte, fanno capo tutte le competenze generali di gestione, tra cui quella relativa al personale interno (ad esempio, i dirigenti scolastici e, comunque, tutti i dirigenti cui viene attribuito un incarico di funzione su un ufficio, i quali, come noto, hanno competenza sulla gestione del personale assegnato alla propria struttura)». L'intervento della funzione pubblica propone una interpretazione che limita la sfera di applicabilità della nuova disciplina al solo caso espressamente previsto dalla norma ovvero alla preposizione a strutture che si occupino esclusivamente di gestione del personale, a patto che tale competenza sia l'unica esercitata dall'ufficio di riferimento.*



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI  
SERVIZIO TRATTAMENTO PERSONALE

Presidenza del Consiglio dei Ministri  
DFP 0037065 P-1.2.3.3  
del 06/08/2010



4997391

Alle amministrazioni pubbliche  
di cui all'art. 1, comma 2, del  
d.lgs. n. 165 del 2001

CIRCOLARE N. 11/2010

*OGGETTO: art. 53, comma 1 bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001 – requisiti per il conferimento di incarichi di direzione del personale nelle pubbliche amministrazioni.*

#### 1. Premessa.

L'art. 52 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha modificato l'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, inserendo nel testo il comma 1-bis. Questo prevede che *“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.”* La disposizione è stata approvata ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. m), della legge 4 marzo 2009, n. 15, nell'esercizio della delega al Governo a *“rivedere la disciplina delle incompatibilità per i dirigenti pubblici e rafforzarne l'autonomia rispetto alle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e all'autorità politica”*.

Considerati i numerosi quesiti pervenuti sulla portata della norma, si ritiene opportuno fornire alcune indicazioni generali ai fini di un'omogenea applicazione della disposizione.

#### 2. Finalità della norma.

La norma introduce un impedimento ovvero una condizione ostativa relativa al conferimento di incarichi di direzione nelle amministrazioni con riferimento alla preposizione a strutture che gestiscono il personale.

La finalità della disposizione è quella di perseguire un'azione amministrativa imparziale e uno svolgimento della funzione dirigenziale scevro da possibili condizionamenti mediante il ricorso a strumenti organizzativi formali. La norma pertanto si riconduce ai principi di imparzialità e buon andamento di cui all'art. 97 della Costituzione, che, a prescindere dalla natura dell'attività e anche in presenza di un rapporto di lavoro contrattualizzato, debbono essere osservati dalla pubblica amministrazione, la quale è tenuta *«al rispetto dei principi costituzionali di legalità, imparzialità e*



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

*buon andamento cui è estranea ogni logica speculativa»* (Corte costituzionale, sentenze n. 146 del 2008 e 82 del 2003).

Ciò che si vuole evitare è un'eventuale influenza sulla gestione che può derivare dal coinvolgimento attuale o passato del responsabile della struttura in particolari e significative attività sindacali o politiche o dall'aver avuto con tali organizzazioni particolari rapporti. In quest'ottica, la disposizione pone una norma precettiva che non prevede alternative, volta ad evitare un potenziale conflitto di interessi tra due uffici o tra l'interesse personale e l'interesse pubblico. La situazione di "incompatibilità" dovuta alla circostanza di rivestire una carica in organizzazioni sindacali o in partiti politici o di avere collaborazioni continuative con tali organizzazioni non è rimovibile, a nulla valendo il fatto che l'incaricato possa eventualmente dimettersi. Solo il decorso del tempo previsto può rendere possibile il conferimento dell'incarico nell'amministrazione.

La disposizione si colloca nel quadro più generale delle misure introdotte con la riforma finalizzate a rafforzare il ruolo del dirigente e, soprattutto, l'autonomia della sua gestione rispetto a possibili ingerenze della politica e del sindacato. Si pensi alla nuova formulazione dell'art. 5 del d.lgs. n. 165 del 2001 (novellato dall'art. 34 del d.lgs. n. 150 del 2009), nel quale chiaramente si ribadisce che *"... le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici."* In questo contesto rientra anche la revisione della disciplina del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali operata mediante la novella all'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001 da parte dell'art. 40 del d.lgs. n. 150 del 2009, lì dove, in aderenza all'orientamento della Corte costituzionale (Corte costituzionale, sentenze n. 161 del 2008, nn. 103 e 104 del 2007), è stata eliminata la previsione della cessazione automatica dell'incarico, decorsi 90 giorni dal voto sulla fiducia al Governo, in precedenza prevista per gli incarichi conferiti ai sensi dei commi 5 bis e 6 del medesimo articolo, con conseguente limitazione della caducazione automatica agli incarichi di vertice.

3. Ambito soggettivo.

3.1. Le amministrazioni interessate.

Come detto, la norma concerne le modalità di conferimento degli incarichi di responsabilità sulle strutture; essa pertanto riguarda direttamente le amministrazioni dello Stato. Tenuto conto del fatto che la norma persegue i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento, per le altre amministrazioni la norma vale comunque come principio. Le amministrazioni non statali, quindi, devono adeguare il proprio ordinamento al principio enunciato nella disposizione operando secondo quanto previsto dall'art. 27 del d.lgs. n. 165 del 2001 e, per gli enti locali, dall'art. 111 del d.lgs. n. 267 del 2000.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

3.2. I soggetti interessati.

Per quanto riguarda le amministrazioni dello Stato, l'impedimento concerne innanzi tutto gli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001. Il vincolo di incompatibilità sussiste anche nei confronti di tutti i dirigenti che vengono preposti in base al comma 5 bis e ai soggetti incaricati ai sensi del comma 6 del citato articolo. Stante l'ampia dizione utilizzata nella disposizione e la finalità perseguita, la norma si applica inoltre a tutte le ipotesi in cui sia conferito con atto formale un incarico sulle strutture deputate alla gestione del personale. Sono comprese nel campo di applicazione anche le strutture prive di rilevanza esterna e, quindi, la disposizione riguarda pure l'attribuzione di posizioni organizzative e di competenza mediante delega.

4. Ambito oggettivo.

4.1. Individuazione delle "strutture deputate alla gestione del personale".

La norma in esame pone il regime di vincolo in riferimento agli incarichi di direzione di "strutture deputate alla gestione del personale". Il termine "deputate" individua in modo chiaro la "missione", ossia la competenza specifica in materia di gestione "del" personale. Pertanto, la locuzione è da riferirsi propriamente ai soli uffici cui istituzionalmente, in base agli atti di organizzazione, è attribuita la competenza sulla gestione del personale in ciascuna amministrazione. Dunque, non è compresa nella previsione la preposizione ad uffici che, tra le altre competenze, svolgono anche l'attività di gestione del personale (ad esempio, i Capi Dipartimento e i Segretari generali preposti a strutture organizzative complesse nel cui ambito sono collocati gli uffici dirigenziali generali competenti in materia di affari generali e personale, mentre rientrano nel regime restrittivo i Capi Dipartimento degli affari generali e personale) e, in generale, la preposizione alle strutture alle quali, specie in amministrazioni di dimensioni ridotte, fanno capo tutte le competenze generali di gestione, tra cui quella relativa al personale interno (ad esempio, i dirigenti scolastici e, comunque, tutti i dirigenti cui viene attribuito un incarico di funzione su un ufficio, i quali, come noto, hanno competenza sulla gestione del personale assegnato alla propria struttura). In tali ipotesi, sarà cura di ciascun responsabile evitare la ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse, soprattutto in occasione di trattative negoziali, adottando, se del caso, le iniziative e gli atti organizzativi necessari. Si richiama in proposito l'osservanza del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni approvato con d.m. 28 novembre 2000.

In sostanza, la prescrizione riguarda la preposizione alle strutture del personale, siano esse di livello generale o non generale, competenti in materia di reclutamento, trattamento, gestione e sviluppo del personale, relazioni sindacali, secondo le scelte e l'individuazione che ogni amministrazione effettuerà in base alle competenze attribuite dallo specifico ordinamento a ciascuna struttura. Nella valutazione, fra gli altri aspetti, saranno considerati anche il potere di rappresentanza quale delegazione trattante per l'amministrazione attribuito all'ufficio ed il grado di discrezionalità insito nell'esercizio di ciascuna competenza.

2



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Al fine di un'applicazione quanto più oggettiva della norma, sarebbe opportuno che ciascuna amministrazione individuasse, per mezzo del regolamento di organizzazione o mediante altro atto ministeriale generale, le strutture per le quali sussiste il regime di limitazione in base alla norma. Ciò si rivela tanto più utile in quanto le nuove norme sul conferimento degli incarichi ai dirigenti, in osservanza ad un principio di trasparenza, prevedono che il conferimento dell'incarico sia preceduto dalla pubblicizzazione dei posti vacanti e dalla valutazione delle disponibilità dei candidati (art. 19, comma 1 *bis*, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dal d.lgs. n. 150 del 2009). L'individuazione a priori e in generale delle posizioni la cui copertura richiede la sussistenza di particolari requisiti contribuisce ad evitare che soggetti che non rispondono alle condizioni di legge possano manifestare all'amministrazione la propria disponibilità verso posti per i quali vige la preclusione.

4.2. Concetto di carica in organizzazione sindacale e in partiti politici ai fini dell'applicazione della norma.

La norma, come detto, introduce una condizione ostativa per il conferimento di incarichi rispetto allo svolgimento attuale o passato di certe attività. Trattandosi di disposizione che interferisce con libertà costituzionalmente tutelate (artt. 18, 39 e 49 Cost.), la sua portata va interpretata in maniera strettamente attinente alla finalità perseguita.

4.2.1. Il concetto di carica in organizzazioni sindacali.

Premesso che la mera iscrizione quale associato ad un sindacato o ad un partito politico non ha alcun rilievo ai fini dell'applicazione della disposizione, per il concetto di carica sindacale si ritiene coerente con le predette finalità attribuire rilievo all'aspetto del ruolo che il soggetto assume e svolge nell'ambito dell'organizzazione sindacale. Tale ruolo non può essere quello di semplice partecipazione priva di funzione direzionale. Sono richiesti invece la partecipazione alle scelte dell'organizzazione e lo svolgimento, come da statuto o da atto costitutivo, di compiti di reale impulso all'attività mediante la decisione, l'adozione e l'esternazione di atti gestionali secondo quanto previsto negli atti costitutivi e negli statuti delle organizzazioni o quanto risultante dalle eventuali comunicazioni dei sindacati. Nell'ottica dell'introduzione in via legislativa di precauzioni formali finalizzate ad assicurare un esercizio della funzione scevro da possibili condizionamenti, la circostanza che il dipendente ricopra o abbia ricoperto nel biennio precedente questo tipo di carica è un fattore di interferenza che si intende escludere a priori poiché il soggetto, in quanto organo che è stato recentemente munito di mandato per realizzare i fini del sindacato, potrebbe essere coinvolto anche nell'espletamento dell'incarico di gestione all'interno dell'amministrazione. Coerentemente con l'intento sopra enunciato di interpretare la norma in senso stretto ed in linea con la finalità, non si ritiene rientri nel concetto di carica sindacale la circostanza di svolgere attività nell'associazione in mancanza della titolarità delle funzioni sopra indicate, poiché in tal caso risulta assente il potere di assumere decisioni autonomamente rilevanti *nell'organizzazione e per l'organizzazione*.

In sostanza, ai fini della norma in esame è rilevante la circostanza di essere o di essere stato dirigente sindacale, nonché di agire - in virtù di un atto formale - in nome e per conto dell'associazione quale funzionario delegato.

4



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Un conforto normativo all'utilizzo di questi criteri può essere rintracciato nell'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 564 del 1996, che, nell'ambito di una disciplina relativa alla contribuzione figurativa per le posizioni di aspettativa sindacale e politica, definisce cariche sindacali *"quelle previste dalle norme statutarie e formalmente attribuite per lo svolgimento di funzioni rappresentative e dirigenziali a livello nazionale, regionale e provinciale o di comprensorio, anche in qualità di componenti di organi collegiali dell'organizzazione sindacale."*

La rilevanza della carica nel senso sopra indicato si verifica in qualsiasi tipo di organizzazione sia essa una confederazione, una federazione o un'organizzazione di categoria.

Inoltre, la rilevanza della carica si realizza a qualsiasi livello dell'organizzazione, sia esso nazionale, locale o aziendale. Quindi, rientra nel concetto di carica anche la funzione di dirigente sindacale nell'ambito delle R.S.A., operanti per i dirigenti delle aree, le quali, nel settore del lavoro pubblico, sono costituite dalle organizzazioni sindacali rappresentative e si presentano come articolazioni periferiche del sindacato (art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001).

Ai fini della norma si deve ritenere compreso nel regime di impedimento anche l'essere componente della R.S.U.. Infatti, la R.S.U. è costituita a seguito di elezione di candidati in liste presentate dalle organizzazioni sindacali (art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001), i suoi componenti sono equiparati ai dirigenti delle R.S.A. (art. 42, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001) e l'organismo 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" (art. 5 CCNQ 7 agosto 1998).

Si segnala che un repertorio delle organizzazioni sindacali presenti nei vari comparti di contrattazione è elaborato e pubblicato periodicamente dall'ARAN ([www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it)), che cura l'accertamento della rappresentatività sindacale ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 165 del 2001. Tale documento non ha carattere esaustivo, ma può essere un utile punto di riferimento per conoscere i sindacati che operano nell'ambito dei diversi comparti ed aree.

#### 4.2.2. Il concetto di carica in partiti politici.

Anche per l'individuazione del concetto di carica in partito politico è necessario utilizzare criteri rispettosi e non eccedenti la finalità della legge. Il riferimento al criterio direttivo, utilizzato per l'individuazione delle cariche sindacali rilevanti, è utile anche per delimitare le cariche in partito politico. Infatti, attraverso la condizione ostativa posta dalla norma si elimina a priori il rischio del conflitto di interesse che si può creare tra il soggetto che opera nell'amministrazione come dirigente preposto alla direzione del personale e il soggetto che opera o ha operato nell'organizzazione politica con poteri direttivi.

Pertanto, l'impedimento al conferimento dell'incarico sulle strutture del personale sussiste ogni qual volta nei confronti dell'interessato ricorrono le condizioni dell'attribuzione di un incarico formale su posizioni direttive dell'organizzazione partito, nelle sue varie articolazioni, che comportano compiti di reale impulso all'attività mediante l'adozione di decisioni, anche con la loro



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

esternazione al di fuori dell'organizzazione, di atti di gestione, come da statuto, da atto costitutivo, delibera dell'assemblea o di altro organo del partito.

La considerazione del potere direttivo quale elemento necessario per la configurazione della carica politica trova il conforto nell'orientamento formatosi nell'ambito della giurisprudenza amministrativa in tema di commissioni di concorso, disciplinate dall'art. 35, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, che, al pari della disposizione in esame, prevede quale causa ostativa alla nomina nelle commissioni l'essere titolare di "carica politica" (Cons. Stato, Sez. V, 27 luglio 2002, n. 4056; Tar Lazio, Roma, Sez. II *quater*, 22 aprile 2008, n. 3367). In particolare, il Consiglio di Stato ha avuto modo di precisare che *"per carica politica deve intendersi solo l'ufficio che postula la rappresentanza, in via organica e professionale, di interessi e valori direttamente riferibili ad una parte politica, e cioè, ad un partito, con la conseguenza che il divieto in esame va circoscritto ai soli titolari di cariche direttive all'interno dei partiti."* (Cons. Stato, Sez. V, 27 luglio 2002, n. 4056).

Occorre precisare che la circostanza che l'interessato sia risultato vincitore in competizioni elettorali non è di per sé significativa della ricorrenza del presupposto richiesto dalla norma. Infatti, da un lato le cariche in partiti politici possono essere attribuite anche a soggetti che non sono risultati eletti, dall'altro, dal fatto di essere risultato eletto non consegue automaticamente l'attribuzione di una carica nel senso indicato. Emerge quindi la differenza tra il concetto di carica in partito politico, che comporta un'investitura formale nell'organizzazione dell'associazione, e carica pubblica, consistente nel conferimento di un incarico organico nell'organizzazione pubblica. E' chiaro che, a prescindere dalla norma in esame, rimane in ogni caso salvo il principio generale della distinzione tra attività di indirizzo e controllo e attività di gestione amministrativa, con la conseguente preclusione della possibilità di attribuire la responsabilità di strutture amministrative di gestione ad organi facenti parte dell'autorità politica (salvo precise eccezioni, come per gli enti locali previsto dall'art. 53, comma 23, della l. n. 388 del 2000). Anche per questo caso vale il richiamo all'osservanza del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Per quanto riguarda l'individuazione dei partiti politici, non esiste nel nostro ordinamento un albo ufficiale dei partiti politici, che, come detto, si configurano come associazioni non riconosciute dalla più varia articolazione. Non si intende in questa sede fornire specifici criteri di individuazione, ma soltanto rammentare elaborazioni già compiute. Richiamando l'orientamento della dottrina prevalente, il partito politico è definito come <<"parte totale", propria di una formazione sociale che, pur adottando una visione del mondo necessariamente caratterizzata da uno specifico indirizzo politico ideologico, è in grado di proporre una sintesi politica dei particolari interessi espressi dalla società.">> (G. Rizzoni, in Commentario alla Costituzione a cura di R. Bifulco, A. Celotto, M. Olivetti, sub art. 49, UTET, 2006, 985 ss., con citazione di Mortati e Crisafulli).

Tale dottrina ha pure evidenziato i caratteri tipici del partito politico alla luce del dettato costituzionale, che vengono individuati nella partecipazione a competizioni elettorali e nell'essere munito di un'organizzazione stabile e di un'articolazione organizzativa permanente, con il che si individuerrebbe anche la differenziazione rispetto ad altre formazioni, come i gruppi di pressione e i gruppi politici organizzati (*idem*).

6





*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

#### 4.2.3. Le collaborazioni e le consulenze rilevanti ai fini dell'applicazione della disposizione.

Analogo impedimento è stabilito dalla disposizione anche nei confronti di chi abbia o abbia avuto nei due anni precedenti "rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza" con le organizzazioni politiche o sindacali.

Al fine di indicare i limiti di operatività della norma ed evitare un'applicazione fumosa e ambigua del disposto in un contesto che, come si è visto, è caratterizzato dalla rilevanza di valori costituzionali, si ritiene che la sua portata possa essere limitata alle collaborazioni oggetto di un rapporto di lavoro e professionale qualificate dalla pattuizione di un compenso. L'esistenza del rapporto di lavoro e professionale, infatti, consente di ancorare a dati oggettivi accertabili la verifica della sussistenza del vincolo con l'associazione, evitando nei fatti che anche un rapporto di cortesia od "amicale" di interessamento possa far scattare l'incompatibilità. D'altra parte, è con la pattuizione e la corresponsione del compenso che si rafforzano il vincolo e l'interesse del soggetto nei confronti dell'organizzazione. Pertanto, non si ritengono rilevanti per la configurazione della causa ostativa eventuali collaborazioni a titolo gratuito, che, d'altra parte, rappresentano un'eccezione rispetto alla regola dell'onerosità delle prestazioni lavorative e professionali.

La legge menziona i rapporti di collaborazione e di consulenza. Quest'ultima si configura come una collaborazione avente un particolare oggetto, quella dell'assistenza con il consiglio, realizzando la fattispecie della prestazione d'opera intellettuale.

In base alla norma, non rilevano rapporti di tipo occasionale o saltuario, mentre l'incompatibilità sussiste nel caso di ripetuti rapporti aventi carattere occasionale tali da concretarsi in attività continuativa.

La terminologia utilizzata nel testo, nell'ottica dell'esigenza di interpretare la disposizione in senso coerente con le finalità perseguite, induce a ritenere che nel concetto di collaborazione rilevante rientri anche la fattispecie del rapporto di lavoro subordinato, il quale certamente implica una collaborazione continuativa con il datore caratterizzata dal particolare vincolo della subordinazione.

Pertanto, le collaborazioni rilevanti sono quelle oggetto di lavoro autonomo, che si traducono in rapporti continuativi o di lavoro a progetto, e oggetto di lavoro subordinato, per la cui prestazione è stabilito un compenso. Si precisa, inoltre, che la norma non richiede che la collaborazione sia coordinata oltre che continuativa; in sostanza, la disposizione prescinde dalla concreta configurazione del rapporto quale collaborazione a progetto.

#### 5. Ambito temporale di applicazione.

In base alla norma, l'impedimento si manifesta nel caso in cui l'incarico o la collaborazione sia in corso al momento della preposizione alla struttura o si siano verificati negli ultimi due anni. Gli estremi del periodo di incompatibilità sono costituiti da un lato dalla scadenza del mandato o dal



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

termine del rapporto di collaborazione o di lavoro subordinato e, dall'altro, dal termine iniziale di efficacia del provvedimento di incarico dirigenziale.

In mancanza di una più specifica indicazione della norma, per individuare il *dies a quo* dell'operatività della disposizione è necessario fare riferimento al generale principio secondo cui la legge non dispone che per l'avvenire. Conseguentemente, la norma in esame riguarda soltanto gli incarichi di direzione conferiti a decorrere dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 (15 novembre 2009). In assenza di diversa disposizione, per tali incarichi dovrà essere verificata l'insussistenza della causa ostativa con riferimento al momento del conferimento e con riferimento al pregresso biennio.

6. Dichiarazione di notorietà dell'interessato.

Ai fini dell'osservanza della norma, le amministrazioni che intendono conferire un incarico su strutture deputate alla gestione del personale debbono acquisire apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da parte dell'interessato resa ai sensi dell'art. 47 del d.P.R. n. 445 del 2000.

7. Inosservanza della norma.

Nel caso in cui dovesse emergere la situazione di incompatibilità, a parte l'applicazione delle sanzioni collegate alla falsa dichiarazione resa (art. 76 del d.P.R. n. 445 del 2000), l'amministrazione avvierà il procedimento disciplinare per l'accertamento della relativa responsabilità e l'applicazione delle connesse sanzioni. In proposito, si segnala che l'art. 55 *quater* del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2001, prevede la sanzione del licenziamento senza preavviso nei casi di "falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera". La fattispecie disciplinare è stata ripresa dall'art. 9 del CCNL dell'area dirigenziale I stipulato il 12 febbraio 2010, contratto che, come noto, ha per la prima volta disciplinato il codice disciplinare per il personale dirigenziale. Nonostante l'infrazione faccia specificamente riferimento all'instaurazione del rapporto di lavoro e alle progressioni di carriera, è chiaro che l'analoga condotta tenuta al fine di conseguire il conferimento dell'incarico, merita una valutazione altrettanto severa e può essere tale da giustificare il recesso per giusta causa, sempre possibile a mente di quanto previsto dalla menzionata clausola. Per il personale non dirigenziale ad analoghe conclusioni potrà pervenirsi ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 12 giugno 2003.

Considerato che la norma contiene un impedimento rispetto all'esercizio del potere di conferire l'incarico, a seconda delle circostanze, la responsabilità potrà estendersi anche al soggetto conferente, il quale poteva eventualmente essere a conoscenza della situazione ostativa o aver omesso l'accertamento del requisito.

A fronte dell'esistenza di una delle ragioni di impedimento introdotte dall'art. 53, comma 1 *bis*, in esame l'amministrazione, come detto, non può conferire incarichi di gestione del personale. Nell'ipotesi in cui l'incarico venisse conferito in presenza di una causa ostativa, questa



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

determinerebbe la nullità degli atti con cui l'incarico è stato attribuito per violazione di norma imperativa. L'amministrazione dovrebbe pertanto operare per la rimozione dell'illegittimità ed il ripristino della legalità mediante l'adozione di un atto ricognitivo della nullità e il conferimento di un nuovo incarico a soggetto munito dei requisiti prescritti dalla legge. A prescindere dalla natura giuridica degli atti in questione, appare rispettoso del corretto assetto dei rapporti tra l'amministrazione ed il dirigente che la rimozione degli atti viziati sia preceduta da una comunicazione di avvio del procedimento indirizzata all'interessato, con il quale è opportuno si verifichi un contraddittorio sui presupposti di fatto.

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA  
AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE  
Renato Brunetta

## Capitolo III

### IL RAPPORTO DI LAVORO: costituzione e controversie

#### FONTI

articolo 2 decreto legislativo 165/2001 smi

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 discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.

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

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

### IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

articolo 14 CCNL 1994-97

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato é costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale é richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
  - a) tipologia del rapporto di lavoro;
  - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
  - c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
  - d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
  - e) durata del periodo di prova;
  - f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;
  - g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro é regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. É, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'articolo 15, comma 6.
5. L'amministrazione prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dal comma 8 dell'articolo 15, di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra amministrazione, pubblica o privata, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'articolo 58 del d.lgs. n. 29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del DPR 9 maggio 1994, n. 487.

### PERIODO DI PROVA

articolo 14-bis CCNL 1994-97, modificato dal CCNL integrativo 1998/01

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato é soggetto ad un periodo di prova la cui durata é stabilita come segue:
  - 2 mesi per le posizioni economiche A1;
  - 4 mesi per le posizioni economiche B2, B3, C1, C2.In base a criteri predeterminati dall'Amministrazione, sentite le OOSS, possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti appartenenti ai ruoli della medesima amministrazione che siano stati inquadrati in qualifica superiore a seguito di processi di riqualificazione che ne abbiano verificato l'idoneità.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova é sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'articolo 72 del d.lgs n. 29 del 1993. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per



## VADEMECUM DEL DIPENDENTE PUBBLICO

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'articolo 22 del presente CCNL .

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

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

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

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

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

9. Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente rientra, a domanda, nella qualifica e profilo di provenienza.

10. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'amministrazione del comparto, vincitore di concorso presso amministrazione o ente di altro comparto, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

### CONTROVERSIE RELATIVE AI RAPPORTI DI LAVORO

articolo 63 decreto legislativo 165/2001 smi

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti.

Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.

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.

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.

### INTERVENTO DELL'ARAN NELLE CONTROVERSIE RELATIVE AI RAPPORTI DI LAVORO

articolo 63-bis decreto legislativo 165/2001 smi)

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 65 "TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE NELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI" ABROGATO DALLA L. 4/11/2010 n.183

articolo 66 COLLEGIO DI CONCILIAZIONE ABROGATO DALLA L. 4/11/2010 n.183

*Dal 24 novembre 2010 il tentativo di conciliazione è diventato facoltativo e, pertanto, non deve più necessariamente precedere il ricorso al giudice.*

*Chi rivendica un diritto può ricorrere immediatamente al tribunale oppure può (è mera facoltà) invitare la controparte a trovare una soluzione conciliativa, il che non esclude poi d'intraprendere l'azione giudiziaria.*

*La procedura è fortemente cadenzata prevedendo maggiore certezza e conclusione in tempi rapidi. Le novità, previste dalla legge n. 183/2010 (collegato lavoro), sono state illustrate dal ministero del lavoro nella nota protocollo n. 3428/2010, riportata di seguito.*

*Novità delle nuove norme è il fatto che individuano un'unica disciplina, valida cioè sia per il settore del lavoro privato che pubblico. Con riferimento a quest'ultimo settore, dunque, ne deriva che dal 24 novembre viene meno la possibilità della conciliazione con il «collegio arbitrale» (ex articoli 65 e 66 del dlgs n. 165/2001) e il tentativo di conciliazione, facoltativo, potrà essere promosso soltanto presso le direzioni provinciali del lavoro.*



**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - Circolare 25 novembre 2010 prot n. 3428**

**Oggetto: articolo 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Conciliazioni presso le Direzioni provinciali del lavoro. Prime istruzioni operative nella fase transitoria.**

*Alle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro*

*e, p.c.*

*Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica*

*Alla Direzione generale delle risorse umane e affari generali*

*Alla Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro*

*Alla Direzione generale per l'attività ispettiva*

*OGGETTO: articolo 31 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Conciliazioni presso le Direzioni provinciali del lavoro. Prime istruzioni operative nella fase transitoria.*

*La legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro), in vigore dal 24 novembre 2010, ha concluso dopo poco più di un decennio l'esperienza del tentativo obbligatorio di conciliazione presso le Direzioni provinciali del lavoro, avviato dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80.*

*Il tentativo di conciliazione, quindi, torna ad essere facoltativo. Permane la obbligatorio del tentativo di conciliazione unicamente in relazione ai contratti certificati in base al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come espressamente previsto dal combinato disposto del secondo comma dell'articolo 31 della legge 183/2010 e del quarto comma dell'articolo 80 del decreto legislativo ora citato. In tali casi, peraltro, il tentativo di conciliazione dovrà essere svolto - nelle modalità descritte dall'articolo 410 c.p.c., come novellato dal Collegato lavoro ed in conformità ai regolamenti delle commissioni di certificazione - presso la sede medesima che ha emanato il provvedimento di certificazione.*

*Si deve ricordare, a tale riguardo, come, in questi casi, il tentativo sia obbligatorio non solo nei confronti delle parti che hanno sottoscritto il contratto certificato, ma anche - in ragione della efficacia giuridica della certificazione ai sensi dell'articolo 79 d.lgs. n. 276/2003 nei confronti dei terzi interessati (ad esempio gli enti amministrativi) che intendano agire in giudizio contro l'atto di certificazione. Secondo la nuova formulazione dell'articolo 75 del d.lgs. n. 276/2003 la certificazione si estende non solo ai contratti di lavoro e di appalto articolo 84 d.lgs. n. 276/2003), bensì a tutti i contratti in cui sia dedotta - direttamente o indirettamente - una prestazione di lavoro. A titolo esemplificativo, potrà quindi essere certificato il contratto di somministrazione, vale a dire il contratto, di per sé di natura commerciale, tra una agenzia per il lavoro e un utilizzatore, in quanto oggetto di questo contratto è la fornitura di forza lavoro, come peraltro già affermato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 81/2009.*

*Il testo dell'articolo 410 c.p.c. in vigore dal 24 novembre 2010 introduce per il nuovo tentativo facoltativo di conciliazione, valido sia per il settore privato che per quello pubblico, numerose innovazioni per il ruolo delle Direzioni provinciali del lavoro, presso le quali seguita a trovare sede la Commissione di provinciale di conciliazione.*

**COMMISSIONE E SOTTOCOMMISSIONI**

*Anzitutto muta la composizione della Commissione provinciale di conciliazione plenaria (di norma composta dal Direttore o da altro funzionario della Direzione provinciale del lavoro che la presiede, nonché da quattro rappresentanti dei lavoratori e altrettanti dei datori di lavoro) e, conseguentemente, delle sottocommissioni (ridotte a tre membri, il presidente più un rappresentante per i lavoratori e uno per i datori di lavoro): con riferimento alle parti sociali, componenti di diritto, infatti, la rappresentatività delle organizzazioni titolari a nominare i commissari non è più da verificarsi su base nazionale, ma a livello territoriale.*





*Ne consegue, in virtù dell'entrata in vigore della legge n. 183 del 2010, che si dovrà procedere alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni e che quelle esistenti secondo la vecchia composizione potranno operare in regime di prorogatio.*

*Ai sensi del secondo comma del citato articolo 3 del d.l. n. 293/1994, la Commissione provinciale di conciliazione in regime di prorogatio può "adottare esclusivamente gli atti di ordinaria amministrazione, nonché gli atti urgenti e indifferibili con indicazione specifica dei motivi di urgenza e indifferibilità". Peraltro, la trattazione delle istanze già presentate e incardinate presso la Commissione o le sottocommissioni deve ritenersi senza dubbio attività di ordinaria amministrazione e, al contempo, urgente e indifferibile, posta la riforma del tentativo stesso di conciliazione.*

*Sotto altro profilo, poiché ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del d.l. n. 293/1994, "entro il periodo di proroga gli organi amministrativi scaduti debbono essere ricostituiti", i Direttori delle Direzioni provinciali del lavoro dovranno procedere nel più breve tempo possibile a richiedere alle Organizzazioni sindacali e alle Associazioni datoriali maggiormente rappresentative a livello territoriale - temporaneamente individuate secondo i criteri già forniti da questo Ministero con Circolare n. 14 dell'11 gennaio 1995 a proposito della ricostituzione dei Comitati provinciali Inps - la designazione dei propri rappresentanti, un componente effettivo e uno supplente, che saranno chiamati a formare la Commissione e le sottocommissioni, provvedendo conseguentemente, entro e non oltre l'8 gennaio 2011 (quarantacinquesimo giorno dal 24 novembre 2010), ad adottare il Decreto Direttoriale di ricostituzione della Commissione provinciale di conciliazione.*

### **NUOVA PROCEDURA PER ATTIVARE IL TENTATIVO**

*Viene profondamente modificata la procedura per l'attivazione del tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione.*

*La richiesta di conciliazione debitamente compilata deve essere sottoscritta da chi la propone (lavoratore, datore di lavoro o committente) in originale, consegnata a mano o spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla DPL. Inoltre essa deve essere, in copia, consegnata a mano ovvero spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla controparte. D'altro canto, specie allorché le parti hanno già preventivamente raggiunto una intesa, la richiesta potrà essere presentata congiuntamente nelle stesse modalità anzidette. Resta escluso l'invio a mezzo fax, per espressa scelta del Legislatore.*

*Con riferimento alla rappresentanza (del ricorrente o del convenuto) nulla cambia per la delega a conciliare e transigere che seguirà ad essere rilasciata davanti ad un notaio o ad un funzionario della Direzione provinciale del lavoro con piena validità, mentre risulterà non ammissibile la autentica rilasciata dall'addetto del Comune o dall'Avvocato che rappresenta e assiste il proprio cliente.*

*La richiesta di conciliazione interrompe il decorso della prescrizione e sospende il decorso di ogni termine di decadenza per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione.*

*La richiesta di conciliazione deve contenere articolo 410, comma 6): le generalità di entrambe le parti; l'indicazione del luogo della conciliazione (quello dove è sorto il rapporto, quello dove ha sede l'azienda o la sua dipendenza cui è addetto il lavoratore, quello dove il lavoratore prestava la sua opera alla fine del rapporto); l'indicazione del luogo dove devono essere fatte le comunicazioni; l'esposizione dei fatti e delle ragioni che li sostengono.*

*Il dettato della legge n. 183/2010 impone ai funzionari della Direzione provinciale del lavoro di verificare che la richiesta posseda i contenuti essenziali richiesti, affinché gli stessi vengano eventualmente integrati, qualora siano parzialmente omessi, mentre la totale mancanza degli elementi indicati rende la richiesta improcedibile, salvo che la controparte si costituisca, presentando le proprie memorie, in tal caso l'Ufficio territoriale informerà il ricorrente affinché proceda ad integrare la propria richiesta.*

### **SVOLGIMENTO DEL TENTATIVO**

*A seguito della richiesta di conciliazione regolarmente inviata o presentata a far data dal 24 novembre 2010 si attiva una procedura fortemente cadenzata:*

*- entro 20 giorni dalla richiesta può aversi l'eventuale deposito della memoria di controparte contenente le rispettive controdeduzioni;*

*- entro 10 giorni dal deposito della memoria di controparte i funzionari addetti della Direzione provinciale devono procedere a convocare le parti per la loro comparizione dinanzi alla Commissione o sottocommissione;*



- entro 30 giorni dalla convocazione delle parti deve svolgersi il tentativo di conciliazione dinanzi alla Commissione o sottocommissione articolo 410, comma 7).

Anche se la cadenza temporale è molto netta non sembrano esservi ragioni perché, con il consenso del ricorrente, il tentativo di conciliazione possa avere luogo anche se l'intervento del convenuto sia giunto dopo il termine dei 20 giorni. Mentre, all'opposto, è chiaro che la mancata adesione della controparte, allo scadere dei 20 giorni, determina la possibilità di attivare il ricorso giudiziario e, in ipotesi di impugnativa del licenziamento o di tutti gli altri casi nei quali trova applicazione il novellato articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, (1) <sup>7</sup>decorrono i 60 giorni per la presentazione del ricorso in Tribunale (a pena di decadenza e inefficacia dell'impugnazione). La mancata adesione della controparte non comporterà alcun obbligo per la Direzione provinciale di qualsivoglia comunicazione al ricorrente.

Espletato il tentativo, se la conciliazione riesce, anche parzialmente, si redige processo verbale sottoscritto dalle parti e dalla Commissione (o sottocommissione) nel suo complesso. Il giudice, su istanza di parte, dichiara esecutivo il verbale. Se non si raggiunge l'accordo, la Commissione (o sottocommissione) formula una proposta conciliativa per la definizione della controversia da inserire obbligatoriamente nel verbale, con espressa indicazione delle posizioni manifestate da ambo le parti articolo 411, comma 2). Il giudice nel successivo giudizio terrà conto del comportamento tenuto dalle parti qualora la proposta formulata sia stata rifiutata senza una adeguata motivazione.

### FASE TRANSITORIA

In assenza di esplicite disposizioni di carattere transitorio nella legge n. 183/2010 si ritiene di fornire le seguenti indicazioni per quante attiene alle istanze già presentate presso le Direzioni provinciali del lavoro e giacenti alla data di entrata in vigore del "Collegato Lavoro", alle quali si applicano le procedure previste dalla disciplina vigente prima del 24 novembre.

Per quanto attiene alle istanze che siano state proposte prima del 24 novembre (che saranno state presentate, ovviamente, secondo la previgente formulazione dell'articolo 410 c.p.c.) le commissioni, sia nel caso in cui abbiano già convocato le parti prima del 24 novembre, sia nell'ipotesi in cui non abbiano ancora fissato la data di convocazione, dovranno informare le parti sulla intervenuta non obbligatorietà del tentativo di conciliazione e sulla possibilità di portare a termine la conciliazione avanti la sede adita al fine di pervenire ad una transazione che avrà, in ogni caso, l'efficacia di cui all'ultimo comma dell'articolo 2113 c.c..

Per quanto attiene ai tentativi di conciliazione del settore pubblico, in considerazione dell'abrogazione degli articoli 65 e 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si prospettano, inoltre, le seguenti soluzioni in relazione alle differenti fattispecie;

a) per quanto riguarda i collegi già costituiti operanti alla data del 24 novembre: il presidente dovrà comunicare agli altri arbitri ed alle parti che abbiano proposto il tentativo di conciliazione in base alla previgente normativa che, per effetto dell'abrogazione dell'articolo 66 del d.lgs. n. 165/2001, il collegio cessa la propria attività "ope legis", di conseguenza, se le parti intendono continuare l'esame della controversia (il tentativo è facoltativo), la stessa è trasferita avanti alla Commissione provinciale di conciliazione (ovvero alla sottocommissione), previa acquisizione del consenso di entrambi i soggetti interessati;

b) controversie del pubblico impiego non ancora portate all'esame del collegio, pur se il tentativo è stato richiesto con il vecchio rito e gli arbitri sono stati nominati (o in corso di nomina) alla data del 24 novembre: va comunicato che non è possibile attuare la vecchia procedura e che il tentativo facoltativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione, ove ciascuna parte manifesti espressa volontà di procedere;

<sup>7</sup> Ai sensi dell'articolo 32, commi 2, 3 e 4, della legge n. 183/2010 le disposizioni di cui all'articolo 6, comma 1, della legge n. 604/1966, come modificato dal comma 1 del medesimo articolo, si applicano anche:

- a tutti i casi di invalidità del licenziamento;
- ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro o alla legittimità del termine apposto al contratto;
- al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto;
- al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 c.c., con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;
- all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo;
- ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368/2001, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;
- ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. n. 368/2001, già conclusi alla data del 24 novembre 2010, con decorrenza da tale data;
- alla cessione di contratto di lavoro ex articolo 2112 c.c., con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare di contratto.



c) controversie del pubblico impiego richieste, ma per le quali non è terminata la fase prodromica alla costituzione del collegio (perché, ad esempio, manca la nomina dell'arbitro di parte pubblica) alla data del 24 novembre: occorrerà scrivere agli interessati che la procedura è cambiata e che, qualora le parti manifestino la volontà di procedere, il tentativo sarà svolto avanti alla commissione provinciale di conciliazione;

d) richieste di costituzione del collegio arbitrale ex artt. 65 e 66 del d.lgs. n. 165/2001, relative alle controversie del pubblico impiego presentate dopo il 24 novembre 2010: esse saranno necessariamente archiviate, avvertendo l'istante della necessità, ove voglia avvalersi della procedura facoltativa di conciliazione, di presentare la domanda seguendo il nuovo rito.

Si ricorda, infine che, a norma dell'ultimo comma dell'articolo 410 c.p.c. novellato, chi rappresenta dinanzi alla Commissione di conciliazione la P.A. può incorrere in responsabilità amministrativa o contabile solo nei casi di dolo o di colpa grave, e tale disposizione deve estendersi al Direttore della Direzione provinciale del lavoro ovvero al funzionario dallo stesso delegato che presiede la Commissione (o sottocommissione).

Un ulteriore profilo problematico che potrebbe insorgere in relazione al periodo transitorio riguarda le eventuali controversie proposte in sede giudiziale prima del 24 novembre e per le quali il Giudice del lavoro, ai sensi dell'articolo 412 bis c.p.c. vigente al momento del deposito del ricorso, abbia sospeso il giudizio in ragione del principio *tempus regit actum*. In tali casi, il tentativo (obbligatorio) di conciliazione si dovrà svolgere - indipendentemente dalla composizione della commissione o della sottocommissione (per cui varrà quanto sopra detto) - nelle modalità previste dall'articolo 410 c.p.c. come vigente al momento della proposizione del ricorso giudiziale. Pertanto, se il ricorso in giudizio è stato depositato prima del 24 novembre 2010 ed il giudice - in applicazione dell'articolo 412 bis c.p.c. vigente al momento del deposito - sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio per la promozione del tentativo di conciliazione, la Commissione non dovrà ritenere improcedibile il tentativo di conciliazione promosso nelle modalità di cui al "nuovo" articolo 410 c.p.c., bensì dovrà applicare la disciplina previgente.

Fino all' 8 gennaio 2011, la Commissione e le sottocommissioni di conciliazione seguiranno ad operare nella trattazione delle istanze già presentate alla data del 24 novembre 2010 secondo le modalità sopra riportate.

Si fa presente, infine, che in considerazione della facoltatività del tentativo di conciliazione e della conseguente riduzione del carico di lavoro per il personale adibito a funzioni connesse allo svolgimento di tale procedura, è opportuno che i direttori delle Direzioni provinciali del lavoro al fine di una più efficiente organizzazione dell'attività lavorativa, provvedano a ridistribuire i compiti ai dipendenti assegnati ai propri Uffici.

Si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti in merito alla attivazione e allo svolgimento delle procedure di arbitrato irrituale presso le Commissioni di conciliazione delle Direzioni provinciali del lavoro e relativamente alla costituzione delle nuove Commissioni e sottocommissioni.

IL SEGRETARIO GENERALE  
Cons. Francesco Verbaro

### CLAUSOLE SPECIALI

articolo 17 CCNL integrativo 1998/01

#### **Fascicolo personale:**

1. Per ciascun dipendente l'ufficio del personale dell'amministrazione di appartenenza conserva in apposito fascicolo personale tutti gli atti e documenti prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale é assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia

#### **Uniforme di servizio:**

3. Nei casi previsti da disposizioni emanate dagli organi competenti, il personale é tenuto all'uso dell'uniforme di servizio, con oneri a carico dell'amministrazione.

#### **Alloggio di servizio:**

4. Nei casi in cui l'alloggio di servizio, per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte, costituisca elemento necessario all'espletamento del servizio stesso, l'amministrazione ne disciplina l'uso, con oneri a proprio carico. Le norme del Contratto Collettivo.

### CODICE IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI DECRETO LEGISLATIVO 30 GIUGNO 2003, N. 196 smi

#### DIRITTO ALLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

##### articolo 1

Chiunque ha diritto alla protezione dei dati personali che lo riguardano

#### PRINCIPI APPLICABILI AL TRATTAMENTO DI DATI DIVERSI DA QUELLI SENSIBILI E GIUDIZIARI

##### articolo 19

1. Il trattamento da parte di un soggetto pubblico riguardante dati diversi da quelli sensibili e giudiziari è consentito, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, anche in mancanza di una norma di legge o di regolamento che lo preveda espressamente.

2. La comunicazione da parte di un soggetto pubblico ad altri soggetti pubblici è ammessa quando è prevista da una norma di legge o di regolamento. In mancanza di tale norma la comunicazione è ammessa quando è comunque necessaria per lo svolgimento di funzioni istituzionali e può essere iniziata se è decorso il termine di cui all'articolo 39, comma 2, e non è stata adottata la diversa determinazione ivi indicata.

3. La comunicazione da parte di un soggetto pubblico a privati o a enti pubblici economici e la diffusione da parte di un soggetto pubblico sono ammesse unicamente quando sono previste da una norma di legge o di regolamento.

3-bis. Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione sono rese accessibili dall'amministrazione di appartenenza. Non sono invece ostensibili, se non nei casi previsti dalla legge, le notizie concernenti la natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, nonché le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il predetto dipendente e l'amministrazione, idonee a rivelare taluna delle informazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d)».

*Il Collegato lavoro (legge 183/2010) garantisce la trasparenza delle informazioni concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chi è addetto a una funzione pubblica (nome del dipendente, orario di svolgimento, mansioni, assenza dal servizio, straordinari ecc.). Trasparenza piena anche per le valutazioni dei dipendenti, anche i colleghi o i sindacati, quindi, potranno conoscere i dati relativi alle prestazioni lavorative nel pubblico impiego, infatti il Collegato inserisce un comma all'articolo 19 del codice della privacy (dlgs 196/2003) che riguarda le modalità di trattamento da parte delle pubbliche amministrazioni dei dati diversi da quelli sensibili.*

*L'articolo 14 del Collegato aggiunge la regola, secondo la quale "le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione sono rese accessibili dall'amministrazione di appartenenza". Si deduce che le informazioni che attengono allo svolgimento della prestazione di un dipendente pubblico devono essere rese accessibili.*

*La norma non afferma la natura pubblica (nel senso di "conoscibile da chiunque") delle informazioni stesse ma afferma che le informazioni sono rese "accessibili": l'espressione fa capire che le informazioni devono essere rese disponibili a chi chiede l'accesso (anche se sembrano superati i limiti posti dalla legge 241/1990, articoli 22 e seguenti riguardanti per esempio l'interesse legittimo relativo al dato richiesto).*

*Anche la valutazione della prestazione deve essere resa accessibile: questo significa che la valutazione è trasparente. Sono protette, invece, le notizie la natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, e le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il predetto dipendente e l'amministrazione, idonee a rivelare un dato sensibile. Questo significa che si può conoscere se un collega è assente per malattia, ma non si può sapere la sua specifica patologia. Della trasparenza introdotta dall'articolo 14 del Collegato possono beneficiare anche le organizzazioni sindacali.*



*I sindacati potranno raccogliere, per esempio, informazioni sullo straordinario effettuato o sull'orario di lavoro dei singoli dipendenti od anche avere notizie delle valutazioni dei singoli da cui deriva l'erogazione di salari o premi di produttività.*

## Capitolo IV

### IL RAPPORTO DI LAVORO: orario ed assenze

#### ORARIO DI LAVORO

articolo 19 CCNL 1994-97)

1. L'orario ordinario di lavoro é di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1994, n.724, l'orario di lavoro, previo esame con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'articolo 8 del presente contratto, é articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuit , che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. L'orario di lavoro é funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni, ai sensi dell'articolo 22 della legge 23 dicembre 1994, n.724, sono determinate, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformit  agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2, del d.lgs. n. 29 del 1993.

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

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

3. Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo.
- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;
- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- turnazioni: da attivare ai sensi dell'articolo 12 del DPR 266/87, nel caso di attivit  i cui risultati non siano conseguibili mediante l'adozione di altre tipologie di orario;
- orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

4. L'orario di lavoro massimo giornaliero é di nove ore, ai sensi della normativa comunitaria. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non pu  essere inferiore ai 30 minuti.

5. Omissis.

---

#### ACCORDO RIGUARDANTE LE TIPOLOGIE DEGLI ORARI DI LAVORO

*ex articolo 19, COMMA 5 CCNL MINISTERI 12 gennaio 1996*

*AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI*

*A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 30 novembre 1995, con il quale l'ARAN   stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato dell'accordo successivo per il completamento degli istituti relativi all'orario di lavoro, stipulato il 14 novembre 1995 ai sensi dell'articolo 19, comma 5, del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Ministeri, quest'ultimo gi  sottoscritto il 16 maggio 1995, il giorno 12 gennaio 1996 alle ore 10,00 presso la sede dell'ARAN ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, rappresentata dai componenti del comitato direttivo, ed i rappresentati delle seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria : FILS-CISL, UIL-STATALI, UNSA-CONFESAL, USPPI, CGIL-FP, CGIL, CISL, UIL, CONFEDIR.*

*Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'Accordo successivo per il completamento degli istituti relativi all'orario di lavoro stipulato ai sensi dell'articolo 19, comma5, del contratto nazionale di lavoro del comparto Ministeri, gi  sottoscritto il 16 maggio 1995.*

**articolo 1( Turnazioni )**



1. La turnazione serve a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni per ben definiti tipi di funzioni ed uffici. A tale tipologia si fa ricorso qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.

2. I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro

su turni sono i seguenti :

a) si considera in turno il personale che si avvicenda, con criteri determinati a livello decentrato attraverso esame con le OOSS, in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;

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

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

d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a otto. 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 i predetti limiti possono essere elevati a dieci turni notturni per mese ed alla metà dei giorni festivi dell'anno; in tal caso la contrattazione decentrata di amministrazione, di cui al successivo terzo comma, dovrà stabilire apposite maggiorazioni rispetto alle ordinarie indennità di turno definite nella stessa sede.

e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive;

f) l'orario notturno va 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.

3. Le indennità di turno sono determinate a livello di contrattazione decentrata di amministrazione, nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 36 del CCNL , secondo le seguenti fattispecie: a) indennità di importo eguale per ciascun segmento delle 24 ore; b) indennità che retribuiscono esclusivamente il turno reso in segmenti di orario pomeridiano e/o notturno. Al fine di offrire un punto di riferimento comune tra le indennità di turno erogate dalle diverse amministrazioni gli importi minimi sono fissati come segue: lire 25.000 lorde per ciascun turno festivo; lire 25.000 lorde per ciascun turno notturno, nell'ipotesi di cui alla precedente lettera b ); lire 50.000 lorde per ciascun turno notturno -festivo. Per il Dipartimento delle Dogane il sistema delle turnazioni e gli importi sono quelli attualmente in vigore, sulla base delle norme vigenti.

4. Il personale di cui al comma 2 del successivo articolo 3 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

### articolo 2 Orario plurisettimanale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario prevista dall' articolo 19, comma 3 del CCNL , viene effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi. Tale programmazione va definita, di norma, una volta all'anno a seguito di esame con le OO.SS., secondo le forme previste dal CCNL .

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

-il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;

-al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane 3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

### articolo 3 Orario di lavoro flessibile

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

2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari ( L. 1204/71, L. 903/77 , L. 104/92, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n.266191) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'ufficio di appartenenza.

### articolo 4 Rilevazione dell'orario

1. Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato, di norma, mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato. Nei luoghi di lavoro in cui si verificano ripetute situazioni di addensamento del personale durante le operazioni di registrazione dell'entrata e/o dell'uscita presso impianti di rilevazione automatica delle presenze, si darà luogo ad un esame finalizzato ad individuare le soluzioni più opportune, ai sensi dell' articolo 8 del CCNL .

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

### articolo 5 Ritardi

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l' ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.

2. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'articolo 34 del CCNL .



### **articolo 6 Recupero e riposi compensativi**

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

### **articolo 7 Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale, purché non turnista, imbarcato o discontinuo, ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. La durata e la collocazione vanno definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita ed in funzione della disponibilità di eventuali servizi di ristoro, della dislocazione delle sedi delle amministrazioni in relazione alla città, tenendo conto delle differenze tra grandi e piccole città.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, potrà essere prevista per il personale di cui all'articolo 3 comma 2.

### **articolo 8 Reperibilità**

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, riferite alle figure professionali addette ad impianti a ciclo continuo, a servizi di emergenza, a compiti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni giudiziarie, di ordine e di sicurezza pubblica, di difesa esterna, di relazioni internazionali, di diretta collaborazione con l'opera dei Ministri. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
2. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.
3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.
4. Nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 36 del CCNL per il turno di 12 ore è corrisposta una indennità di misura non inferiore a lire 33600. Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata dello 0 per cento.
5. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.

### **articolo 9 Personale in servizio all'estero**

1. In sede di contrattazione decentrata possono definirsi, nel rispetto dei principi generali del presente Accordo, particolari tipologie dell'orario di lavoro per il personale che presta servizio all'estero.

## **“DISPOSIZIONI PER LA FORMAZIONE DEL BILANCIO ANNUALE E PLURIENNALE DELLO STATO”**

(Legge Finanziaria 2008 – L. 244 del 24/12/2007)

81. In coerenza con i processi di razionalizzazione amministrativa e di riallocazione delle risorse umane avviati ai sensi della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le amministrazioni statali, ivi comprese quelle ad ordinamento autonomo e la Presidenza del Consiglio dei ministri, provvedono, sulla base delle specifiche esigenze, da valutare in sede di contrattazione integrativa e finanziate nell'ambito dei fondi unici di amministrazione, all'attuazione delle tipologie di orario di lavoro previste dalle vigenti norme contrattuali, comprese le forme di lavoro a distanza, al fine di contenere il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.

82. In ogni caso, a decorrere dall'anno 2008, per le amministrazioni di cui al comma 81 la spesa per prestazioni di lavoro straordinario va contenuta entro il limite del 90 per cento delle risorse finanziarie allo scopo assegnate per l'anno finanziario 2007.

(OMISSIS)

84. Le disposizioni di cui ai commi 81 e 82 si applicano anche, a decorrere dall'anno 2009, ai Corpi di polizia ad ordinamento civile e militare, alle Forze armate e al Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Le eventuali ed indilazionabili esigenze di servizio, non fronteggiabili sulla base delle risorse disponibili per il lavoro straordinario o attraverso una diversa articolazione dei servizi e del regime orario e delle turnazioni, vanno fronteggiate nell'ambito delle risorse assegnate agli appositi fondi per l'incentivazione del personale, previsti dai provvedimenti di recepimento degli accordi sindacali o di concertazione. Ai predetti fini si provvede al maggiore utilizzo e all'apposita finalizzazione degli istituti retributivi già stabiliti dalla contrattazione decentrata per fronteggiare esigenze che richiedono il prolungato impegno nelle attività istituzionali. Sono fatte salve le risorse di cui al comma 134.

## **LAVORO STRAORDINARIO-SVOLGIMENTO**



## VADEMECUM DEL DIPENDENTE PUBBLICO

---

articolo 26 CCNL integrativo 1998/01

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario é 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, é tenuto ad effettuare il lavoro straordinario .
3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario é determinata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'articolo 25, comma 4, a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.
4. Le maggiorazioni di cui al comma precedente 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.
5. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'amministrazione ai sensi dell'articolo 19 del CCNL del 16.5.1995, e dall'articolo 2 dell'accordo sulle tipologie dell'orario di lavoro.
6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 2, debitamente autorizzate, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'articolo 27.

### LAVORO STRAORDINARIO – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

articolo 30 CCNL 1998/01

1. Prima della loro ripartizione ed assegnazione nelle singole amministrazioni, le risorse complessive destinate ai compensi per il lavoro straordinario sono ridotte, dall'1/1/1999, del 5%.

Tale disponibilità andrà ad alimentare, proporzionalmente al numero degli addetti, il fondo unico di ciascuna amministrazione.

2. La restante somma é ripartita per singola amministrazione in base alle vigenti disposizioni.

All'atto della costituzione del fondo unico di ciascuna amministrazione di cui al punto 3, il 30% delle risorse confluisce in detto fondo. Il restante 65% delle risorse sarà utilizzato per finanziare il lavoro straordinario e festivo effettivamente prestato.

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

### BANCA DELLE ORE

articolo 27 CCNL integrativo 1998/01

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, é istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.



## VADEMECUM DEL DIPENDENTE PUBBLICO

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Nel caso di richiesta di pagamento, questa deve avvenire entro il mese di dicembre.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'articolo 26, comma 4, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

4. L'amministrazione, a domanda del dipendente, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

5. A livello di amministrazione sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione.

Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

1. La disciplina del presente articolo decorre dal 1 gennaio 2001.

### TARIFE ORARIE DEL LAVORO STRAORDINARIO RIDETERMINE SULLA BASE DEL CCNL PER IL BIENNIO ECONOMICO 2008-2009

fonte: <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Ordinament/Tariffe-or/index.asp>

Sulla base delle nuove retribuzioni tabellari annue stabilite con il CCNL del comparto Ministeri relativo al biennio economico 2008/2009 sottoscritto il 23 gennaio 2009 (Tabella B del contratto) sono state determinati gli importi delle tariffe orarie di lavoro straordinario da applicare con decorrenza 1° gennaio 2008 e 1° gennaio 2009 al personale dello stesso comparto.

Si riportano inoltre le tariffe con decorrenza 1° febbraio 2007 in conformità a quanto previsto dall'articolo 4 dello stesso contratto.

<b>DIPARTIMENTO RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO IGOP - UFFICIO VII</b>										
<b>TARIFE LAVORO STRAORDINARIO PERSONALE COMPARTO MINISTERI CCNL BIENNIO ECONOMICO 2008/2009</b>										
Posizione Economica	DECORRENZA 1° febbraio 2007			Posizione Economica	DECORRENZA 1° gennaio 2008			DECORRENZA 1° gennaio 2009		
	feriale	festiva o notturna	festiva e notturna		feriale	festiva o notturna	festiva e notturna	feriale	festiva o notturna	festiva e notturna
<b>Isp. Gen. r.e</b>	20,11	22,73	26,22	<b>Isp. Gen. r.e</b>	20,22	22,86	26,37	21,01	23,74	27,40
<b>Dir. Div. r.e.</b>	18,69	21,12	24,37	<b>Dir. Div. r.e.</b>	18,79	21,24	24,51	19,52	22,07	25,46
				<b>III - F7</b>	19,63	22,19	25,61	20,40	23,06	26,60
				<b>III - F6</b>	18,50	20,91	24,13	19,22	21,73	25,07
<b>C3-S</b>	17,23	19,47	22,47	<b>III - F5</b>	17,32	19,58	22,59	18,00	20,34	23,47
<b>C3</b>	16,18	18,29	21,11	<b>III - F4</b>	16,27	18,39	21,22	16,90	19,10	22,04
<b>C2</b>	14,73	16,65	19,21	<b>III - F3</b>	14,81	16,74	19,32	15,38	17,39	20,06
<b>C1-S</b>	13,94	15,76	18,18	<b>III - F2</b>	14,02	15,84	18,28	14,56	16,46	18,99
<b>C1</b>	13,46	15,21	17,55	<b>III - F1</b>	13,53	15,30	17,65	14,06	15,89	18,34
				<b>II - F6</b>	13,98	15,80	18,23	14,52	16,42	18,94
				<b>II - F5</b>	13,59	15,36	17,72	14,12	15,96	18,41
<b>B3-S</b>	13,07	14,77	17,05	<b>II - F4</b>	13,14	14,86	17,14	13,65	15,44	17,81
<b>B3</b>	12,33	13,94	16,09	<b>II - F3</b>	12,40	14,02	16,18	12,89	14,57	16,82
<b>B2</b>	11,59	13,10	15,12	<b>II - F2</b>	11,66	13,18	15,20	12,11	13,69	15,80
<b>B1</b>	11,02	12,46	14,38	<b>II - F1</b>	11,08	12,53	14,46	11,52	13,02	15,02
				<b>I - F3</b>	11,27	12,74	14,70	11,71	13,24	15,28
<b>A1-S</b>	10,81	12,22	14,10	<b>I - F2</b>	10,87	12,29	14,18	11,30	12,77	14,73
<b>A1</b>	10,44	11,80	13,61	<b>I - F1</b>	10,50	11,86	13,69	10,90	12,33	14,22

### ACCORDO PER LA CONCESSIONE DI BUONI PASTOAL PERSONALE CIVILE DEL COMPARTO MINISTERI

PREMESSA



Tenuto conto del regime di orario di servizio e di lavoro derivante, nelle amministrazioni dello Stato, dall' articolo 22 della legge n. 724 del 1994, dall' articolo 19 del contratto collettivo nazionale di lavoro Ministeri e dall' accordo successivo in data 14 novembre 1995;

Considerata l'opportunità di disciplinare l'attribuzione dello stanziamento previsto dall' articolo 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995, secondo la direttiva della Presidenza del Consiglio in data 7 febbraio 1996, in via preliminare rispetto alla definizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto per il biennio economico 1996-1997, al fine di favorire l'estensione dell'orario di lavoro europeo nelle amministrazioni dello Stato, per incrementare l'efficienza, la fruibilità dei servizi, i rapporti interni ed esterni;

Considerata, inoltre, la necessità di procedere a distinti accordi per il personale inquadrato nelle qualifiche funzionali e per l'autonoma separata area di contrattazione per il personale dirigenziale, fermo restando che il personale non contrattualizzato di cui all' articolo 2, comma 4, del decreto legislativo n. 29 del 1993, sarà oggetto di separati provvedimenti a cura delle competenti amministrazioni;

### Articolo 1

#### Campo di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all' articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593.
2. Il presente accordo concerne il periodo dal 1° gennaio 1996 al 31 dicembre 1997, con le articolazioni temporali di cui al successivo articolo 2.

### Articolo 2

#### Fase sperimentale ed accordo successivo

1. Nel corso del presente anno, l'applicazione dell' articolo 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995, sarà articolata per fasi trimestrali.
2. La prima fase ha carattere sperimentale e corrisponde al trimestre 1° aprile-30 giugno; in tale fase si applica il presente accordo, per una spesa complessiva non superiore a 49,095 miliardi.
3. Le amministrazioni, al termine della fase di sperimentazione, raccoglieranno i dati relativi all'applicazione dell'accordo nell'area di competenza ed invieranno entro il 15 luglio all'A.R.A.N., alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento funzione pubblica, al Ministero del tesoro - Ragioneria generale dello Stato, dopo aver sentito, al riguardo, le organizzazioni sindacali, una relazione dettagliata, concernente, in particolare, la distribuzione della spesa per numero dei fruitori, giornate, tipologie di orario, sedi di lavoro.
4. Sulla base delle relazioni ricevute le parti si impegnano a disciplinare con successivo accordo il regime definitivo di applicazione dell' articolo 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995. Nelle more della procedura di approvazione dell'accordo successivo, nel trimestre dal 1° luglio al 30 settembre continuerà ad applicarsi il regime sperimentale di cui al comma 2, per una ulteriore spesa complessiva non superiore a 49,095 miliardi.
5. Con l'accordo successivo verranno determinate le modalità di impiego dei fondi residui alla data del 30 giugno e, prevedibilmente, alla data del 30 settembre, tenendo conto dei 49,095 miliardi non spesi in corrispondenza del trimestre gennaio-marzo e delle eventuali somme non impiegate dalle amministrazioni sui due trimestri successivi. Al riguardo l'accordo dovrà tener conto dei possibili effetti di trascinamento della spesa sugli anni 1997 e 1998.

### Articolo 3

#### Distribuzione ed impiego dei fondi



1. I 98,191 miliardi relativi al trimestre di sperimentazione ed a quello di prosecuzione verranno suddivisi con apposito provvedimento tra le amministrazioni che hanno distinti capitoli di bilancio per il personale civile, in ragione delle unità in servizio, dedotte le spese a carico delle amministrazioni stesse per mense o servizi sostitutivi, eventualmente previste sui capitoli medesimi. Nell'ipotesi in cui una amministrazione, alla fine del primo trimestre di sperimentazione, si trovi ad aver speso una somma superiore all'assegnazione relativa a detto trimestre, potrà chiedere una integrazione al Tesoro, destinata alla copertura del fabbisogno per il secondo trimestre, da dedurre dalla somma non impiegata per il trimestre gennaio-marzo.

2. Ciascuna amministrazione provvederà all'impiego delle somme ricevute per l'acquisto di buoni pasto attraverso apposite convenzioni secondo le norme di contabilità in vigore, anche in forma decentrata sul territorio, in relazione alle articolazioni dell'amministrazione stessa.

### Articolo 4 Condizioni di attribuzione

1. Hanno titolo all'attribuzione del buono pasto i dipendenti di cui all' articolo 1, primo comma, aventi un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa od altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.

2. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista dall' articolo 19, comma 4, del contratto collettivo nazionale di lavoro , all'interno della quale va consumato il pasto.

3. Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista dall' articolo 19, comma 4, del contratto collettivo nazionale di lavoro , all'interno della quale va consumato il pasto.

4. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino all'ammontare di cui al successivo articolo 5, e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo.

5. 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.

6. I competenti organi di ciascuna amministrazione controlleranno con apposite procedure il rigoroso rispetto delle condizioni previste nel presente articolo .

### Articolo 5 Buoni pasto

1. Il valore del buono pasto, per il trimestre di sperimentazione e per quello di prosecuzione, è fissato in lire novemila.

2. La consegna dei buoni pasto é effettuata dai competenti uffici di ciascuna amministrazione, secondo le modalità stabilite dall'amministrazione stessa, ai singoli dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al precedente articolo 4.

3. I dipendenti in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, che si trovano nelle condizioni di cui al articolo 4, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dell'amministrazione, ente od ufficio ove prestano servizio. I dipendenti ministeriali che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente accordo.

4. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

### RIDUZIONE DELL'ORARIO

articolo 25 CCNL 1998/01

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

### FERIE

articolo 16 CCNL 1994-97 modificato dall'articolo 43 c.2 CCNL INTEGRATIVO 1998/01

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L.23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2, 3 e 4 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'articolo 18 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Amministrazione assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

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

13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell' anno successivo a quello di spettanza. In caso di impedimento derivante da

malattia del lavoratore, alla fruizione delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo di quello di spettanza, le stesse possono essere fruiti anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio e comunque entro l'anno.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per 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.

16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

---

### FESTIVITÀ

articolo 17 CCNL 1994-97 modificato dal CCNL INTEGRATIVO 1998/01

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

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

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

### PERMESSI RETRIBUITI

articolo 18 CCNL 1994/97 modificato dal CCNL integrativo 1994/97  
dal CCNL integrativo 1998/01, dal CCNL 2002-05, dal CCNL 2006-2009 e dalla legge n.53/2000. articolo 4)

1. 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;

I dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall' articolo 4, comma 1 della legge n.53/2000 articolo 4: "La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell' attività lavorativa".

2. A domanda del dipendente per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati possono essere inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito<sup>8</sup>. Il dipendente, in alternativa, può fruire di n.18 ore complessive di permesso utilizzabili in modo frazionato. Le due modalità di fruizione dei permessi non sono cumulabili. Tra le motivazioni per cui possono essere concessi i permessi di cui al presente comma, rientra l'effettuazione di testimonianze per fatti non di ufficio<sup>9</sup>, nonché l'assenza

---

<sup>8</sup> Il lavoratore può fruire del permesso nel numero massimo di 18 ore l'anno. Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza articolo 71 D.L. 25/6/2008 N. 112, convertito con modificazioni dalla L. 6/8/2008 n. 133, modificato dal D.L. 1/7/2009 n.78, convertito con modificazioni dalla L. 3/8/2009 n. 102).

<sup>9</sup> L'ARAN ha precisato che solo la testimonianza svolta nell'interesse dell'Amministrazione è equiparata all'effettivo servizio, mentre qualora la stessa riguardi solo il dipendente, lo stesso deve poter assolvere all'obbligo di presentarsi in Tribunale sulla base delle opportunità offerte dal CCNL, che prevede a questo riguardo le ferie, i permessi retribuiti ed i permessi orari a recupero. Risposte ARAN a quesiti G8 del 08/07/2004, G7 e G12 del 01/04/2005.

motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità

3. Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio che può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all' evento.<sup>10</sup>

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell' anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell' anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

6. I permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

### I commi 7 e 8 sono stati soppressi dal CCNL integrativo 1994/97

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'articolo 1 legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'articolo 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'articolo 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo<sup>11</sup>, nonché i permessi e congedi per eventi e cause particolari previsti dall'articolo 4, comma 1, della legge 53 dell' 8 marzo 2000.

### CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

articolo 9 CCNL integrativo 1998/01 modificato dal CCNL 2002/05

1. I dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall' articolo 4, comma 1 della legge n.53/2000.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato articolo 4 della legge n. 53/2000 trova, invece applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'articolo 18 del CCNL del 16.2.1995.

### PERMESSI PER DOCUMENTATI MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI

MINISTERO DELLA FUNZIONE PUBBLICA, CIRCOLARE N. 8/2008

Diversamente, per quanto riguarda i permessi giornalieri documentati per particolari motivi personali e familiari disciplinati dai contratti collettivi (ad es.: CCNL del 16 maggio 2001 del comparto ministeri, articolo 9;) e dagli accordi negoziali recepiti in d.P.R. (d.P.R. n. 105 del 4 aprile 2008 per il personale della carriera prefettizia; d.P.R. n. 107 del 20 gennaio 2006), nel caso di previsione da parte dei medesimi contratti della possibilità di fruizione frazionata degli stessi con fissazione del monte ore (18), trova applicazione la nuova disciplina di cui all'articolo 71, comma 4, del d.l. n. 112 del 2008, come chiarito nella circolare n. 7. articolo 71, comma 4, secondo periodo: "Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.").

Per quanto riguarda il periodo transitorio, il decreto legge non ha previsto una specifica disciplina per il calcolo dei permessi.

Un utile criterio per l'anno 2008 in corso può essere il seguente: al fine di poter conteggiare le ore di permesso fruibili in applicazione della nuova disciplina, le eventuali giornate fruiti per motivi personali precedentemente al 25 giugno 2008 (dal 2 gennaio al 24 giugno 2008) andranno considerate figurativamente come pari a 6 ore a giornata; le ore eventualmente godute in eccesso rispetto all'ammontare di 18 ore annue previste dalla contrattazione collettiva non saranno soggette a recupero in quanto fruiti prima della vigenza dell'articolo 71 del d.l. n. 112 del 2008.

<sup>10</sup> trattasi di quindici giorni consecutivi, comprensivi delle giornate festive e non lavorative, non frazionabili.

<sup>11</sup> Il lavoratore che intenda donare il midollo osseo ha il diritto ad assentarsi dal posto di lavoro, senza alcuna decurtazione sulla retribuzione, per tutto il periodo necessario che va dal pre-trapianto alla post-donazione.



### PERMESSI PER DONAZIONI DI SANGUE E MIDOLLO OSSEO

MINISTERO DELLA FUNZIONE PUBBLICA, CIRCOLARE N. 8/2008

La Legge 13 luglio 1967, n. 584, all'articolo 1, stabilisce che i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. Per quanto riguarda i donatori di midollo osseo, l'articolo 5 della legge 6 marzo 2001, n. 52, riconosce al lavoratore dipendente il diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo del sangue midollare nonché per le successive giornate di convalescenza che l'équipe medica che ha effettuato il trapianto ritenga necessarie ai fini del completo ripristino dello stato fisico del donatore stesso. La legge prevede inoltre il diritto a conservare la normale retribuzione anche per i permessi orari concessi al lavoratore per il tempo occorrente all'espletamento di vari atti preliminari alla donazione, fissati per legge.

Tali casistiche non sono state contemplate specificamente dal decreto – legge e dalla legge n. 133, ma non sono state neanche espressamente abrogate o modificate. Considerata la rilevanza e la delicatezza della materia in questione, il Dipartimento della funzione pubblica intende promuovere delle iniziative normative per evitare discriminazioni o compromissioni alle importanti attività in questione che sono il frutto di ammirevoli atti di solidarietà

### PERMESSI BREVI

articolo 20 CCNL 1994-97

1. Previa valutazione del dirigente o funzionario responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.
3. Il dipendente é tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

**LEGGE 8 marzo 2000, n. 53<sup>12</sup> smi**

**Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.**

articolo 1

(Finalità)

1. La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
- b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
- c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

articolo 2

(Campagne informative)

1. Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

Capo II

CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI

articolo 3

(Congedi dei genitori)

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

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

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

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

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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

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

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

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

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

<sup>12</sup> Il testo normativo è aggiornato con le modifiche introdotte dalla L.4 novembre 2010, n. 183

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

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

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

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

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

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

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

3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:

a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;

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

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

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

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

### articolo 4

(Congedi per eventi e cause particolari)

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

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

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

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

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

### articolo 5

(Congedi per la formazione)

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o

amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

### articolo 6

#### (Congedi per la formazione continua)

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo.

La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.

4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

### articolo 7

#### (Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.

3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definiti i requisiti, i criteri e le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

### articolo 8

(Prolungamento dell'età pensionabile)

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

### Capo III

#### FLESSIBILITÀ DI ORARIO

### articolo 9

(Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro)

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

a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;

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

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

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

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

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

In ogni caso, le richieste dei contributi provenienti dai soggetti pubblici saranno soddisfatte a concorrenza della somma che residua una volta esaurite le richieste di contributi dei soggetti privati.

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

### Capo IV

#### ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

articolo 10. ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151

### articolo 11

(Parti prematuri)



1. All'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. La lavoratrice é tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto".

### articolo 12

#### Flessibilità dell'astensione obbligatoria

1. Dopo l'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, é inserito il seguente:

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

2. (COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151 )

3. (COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151 )

### articolo 13

#### (Astensione dal lavoro del padre lavoratore)

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

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

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

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

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

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

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

articolo 14 ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151

ARTT. 15/16 OMISSIS

articolo 17 ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151

articolo 18. ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151

### Capo V

MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

### articolo 19

#### (Permessi per l'assistenza a portatori di handicap)

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 3, dopo le parole: "permesso mensile" sono inserite le seguenti: "coperti da contribuzione figurativa";
- b) al comma 5, le parole: ", con lui convivente," sono soppresse;
- c) al comma 6, dopo le parole: "può usufruire" é inserita la seguente: "alternativamente".

### articolo 20

#### (Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap)

1. Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto

ARTT. 21/26 OMISSIS

articolo 26.



(Orari della pubblica amministrazione)

1. Le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tenere conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.
2. Il piano di cui all'articolo 24, ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, può prevedere modalità ed articolazioni differenziate degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione.
3. Le pubbliche amministrazioni, attraverso l'informatizzazione dei relativi servizi, possono garantire prestazioni di informazione anche durante gli orari di chiusura dei servizi medesimi e, attraverso la semplificazione delle procedure, possono consentire agli utenti tempi di attesa più brevi e percorsi più semplici per l'accesso ai servizi.

### PERMESSI PREVISTI PER I DIPENDENTI PUBBLICI

#### Assenze per permessi

- Termini e modalità di fruizione ( comma 4 articolo 71 d.l. 112/2008)
- Esonero dal Servizio nel quinquennio che precede il compimento dei 40 anni di servizio (comma 1 articolo 72 d.l. 112/2008)

#### Congedi per Malattia

- Grave infermità del coniuge o di un parente tre giorni articolo 1 d. m. 21 luglio 2000 n. 278)
- Grave infermità del coniuge o di un parente tre giorni possono essere concordate modalità diverse (comma 4 articolo 1 d. m. 21 luglio 2000 n. 278).
- Congedo fino a due anni per gravi motivi familiari (anche patologie) (comma 2 articolo 4 legge 8 marzo 2000 n. 53)
- La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104) hanno diritto a fruire del congedo fino a due anni per gravi motivi familiari (comma 2 articolo 4 legge 8 marzo 2000 n. 53) , entro sessanta giorni dalla richiesta.

#### Per gli altri permessi a favore di portatori di handicap e dei loro parenti (legge 5 febbraio 1992, n. 104):

- Congedi per la malattia del figlio fino a tre anni e dai tre agli otto anni. articolo 47 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- Trattamento economico assenza per Malattia articolo 71 d.l. 112/2008)
- Assenza per Malattia: documentazione richiesta articolo 71 d.l. 112/2008)

#### Congedi per Maternità e Paternità

- Controlli prenatali (permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali) articolo 14 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- Congedo di maternità: articolo 16 legge 26 marzo 2001 n. 151):
  - 1) due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
  - 2) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
  - 3) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
  - 4) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

#### Congedo di paternità (articolo 28 legge 26 marzo 2001 n. 151)

- anticipazione del congedo di maternità a tre mesi dalla data presunta del parto per lavori gravosi (comma 1 articolo 17 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- Interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza: (comma 2 articolo 17 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria é considerata malattia (comma 1 articolo 19 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- Flessibilità della data di inizio del congedo per maternità (comma 1 articolo 20 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- Documentazione richiesta articolo 21 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- Trattamento economico e normativo articolo 22 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- Trattamento previdenziale articolo 25 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- Congedi per Maternità e Paternità in caso di adozioni e affidamenti articolo 26 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- Adozioni e affidamenti: si applicano gli articoli 39, 40, 41, 42, legge 26 marzo 2001 n. 151. (Riposi giornalieri della madre e del padre, riposi per parti plurimi e riposi e permessi per i figli con handicap grave)

#### Riposi Giornalieri

- Riposi giornalieri di un ora o di mezz'ora alla madre o al padre articolo 39 e 40 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- Riposi giornalieri di un ora o di mezz'ora alla madre o al padre per parti plurimi articolo 41 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- Due ore di riposo e permessi per i figli con handicap grave entro il terzo anno di vita (l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104)
- Permessi, anche continuativi, per i figli con handicap grave, dopo il compimento del terzo anno di vita o dopo la maggiore età articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.)
- Possibilità cumulo riposi: congedo parentale ordinario, congedo per la malattia del figlio ed congedo ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104. (comma 4 articolo 41 legge 26 marzo 2001 n. 151).
- Permessi dei genitori, per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita (non oltre, complessivamente, il limite di 10 mesi) articolo 32 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- Prolungamento del congedo nel caso di minore con handicap . articolo 33 legge 26 marzo 2001 n. 151)
- Trattamento economico e normativo in caso di prolungamento del congedo nel caso di minore con handicap articolo 34 legge 26 marzo 2001 n. 151)





- Trattamento previdenziale. articolo 35 legge 26 marzo 2001 n. 151)

### Congedi per lo studio e la formazione

- Congedi per la formazione: sospensione per un periodo fino a 11 mesi articolo 5 legge 8 marzo 2000 n. 53) (cfr anche l'articolo 10 legge 20 maggio 1970, n. 300)
- Congedi per la formazione continua. articolo 6 legge 8 marzo 2000 n. 53)
- Congedo straordinario per motivi di studio (legge 13 Agosto 1984 n. 476)
- Permessi studio articolo 10 legge 20 maggio 1970 n. 300)

### Altre Aspettative e Congedi

- Decesso tre giorni (comma 1 articolo 1 d. m. 21 luglio 2000 n. 278).
- Gravi motivi familiari articolo 2 d. m. 21 luglio 2000 n. 278)
- Congedo fino a due anni per gravi motivi familiari (anche patologie) (comma 2 articolo 4 legge 8 marzo 2000 n. 53)
- Aspettativa a dipendenti statali per servizio all'estero del coniuge (anche esso dipendente dello stato) (legge 11 Febbraio 1980 n. 26)
- Congedo per donatori di sangue (legge 13 Luglio 1967 n. 584)
- Congedo per donatori di midollo osseo articolo 5 legge 06 Marzo 2001 n. 52)
- Disciplina della partecipazione delle organizzazioni di volontariato alle attività di protezione civile articolo 9 e 13 legge 08 Febbraio 2001 n. 194)
- Congedi elettorali e per incarichi politici e amministrativi
- Aspettativa per mandato parlamentare. articolo 88 legge 30 Marzo 1957 n. 361)
- Assenze per adempiere alle funzioni elettorali presso gli uffici elettorali. articolo 119 legge 30 Marzo 1957 n. 361)
- Elezioni dei membri del parlamento europeo articolo 52 legge 24 Gennaio 1979 n. 18)
- Permessi, licenze ed aspettative degli amministratori locali e dei consigli di amministrazione delle aziende speciali articolo 77, 78, 79, 80, 81, 87 legge 18 Agosto 2000 n. 267)

### CONGEDI RETRIBUITI PER GRAVI HANDICAP AI SENSI DELL'ARTICOLO 3, COMMA3, LEGGE 104/1992

#### Aventi diritto:

1. La persona handicappata (ai sensi dell'articolo 3 comma 3, della legge 104/1992)
2. Genitori (anche adottivi o affidatari) della persona con handicap,
3. Lavoratori conviventi con fratello o sorella con handicap grave (a condizione che entrambi i genitori siano "scomparsi")
4. Fratelli e Sorelle conviventi (sentenza corte costituzionale 8 giugno 2005 n. 233) se i genitori sono impossibilitati perché totalmente inabili. (Non é sufficiente che i genitori siano solo anziani o invalidi parziali).
5. Coniugi (sentenza corte costituzionale 18 aprile 2007 n. 158)
6. Figli conviventi (sentenza corte costituzionale 26 gennaio 2009 n. 19)

#### Gli aventi diritto possono:

1. Scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e rifiutare il trasferimento in altra sede senza consenso articolo 33, comma 5, Legge 104/92)
2. Ottenere la riduzione dell'orario di lavoro fino a due ore giornaliere o, in alternativa, tre giorni di permesso mensili fruibili anche in via continuativa.

#### Retribuzione:

le ore di permesso giornaliero o i tre giorni di assenza sono considerati giorni di lavoro a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno articolo 33, comma 3, legge 104/92).

### ASSENZE PER MALATTIA

articolo 21 CCNL 1994/97 modificato dal CCNL integrativo 1998/01 e dal CCNL 2006/2009

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.
  2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi<sup>13</sup>.
  3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dipendente l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
  4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
  5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
  6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
  7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
    - a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie pari o superiori a quindici giorni \_33 o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, ricovero domiciliare, certificato dalla ASL o struttura sanitaria competente, purché sia sostitutivo del ricovero ospedaliero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione di cui all'articolo 33 del CCNL del 16 febbraio 1999. 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. In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di amministrazione è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico. Sono abrogati il punto 6 dell'allegato B del CCNL del 16 maggio 1995 \_35 ed il punto 5, lett. a), 1° periodo dell'allegato A del CCNL integrativo sottoscritto il 22.10.97;
    - 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.
- 7 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competenze Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a).
- 7 ter. La disciplina di cui al comma 7/bis si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al d.lgs. n. 834/81 \_37, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata.
- 7 quater. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 7/bis, le amministrazioni favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.
- 7 quinquies. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'articolo 20 del CCNL del 16.5.95. Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.

<sup>13</sup> La grave patologia necessita di terapia salvavita ed altre assimilabili.

8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell' assenza, salvo comprovato impedimento.
9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità sanitaria locale.
11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
12. 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, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
13. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.
14. 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, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.
15. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all' amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti.
16. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale si computa il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

### VISITA FISCALE

*La visita fiscale è un accertamento predisposto dal datore di lavoro sull'effettivo stato di malattia del dipendente assente, è obbligatoria (anche per 1 solo giorno di malattia) e viene richiesta dall'ente di appartenenza del dipendente ai medici dell'ASL.*

*Il lavoratore è tenuto alla reperibilità nelle fasce orarie stabilite dalla legge nel luogo indicato al datore, per tutto il periodo di malattia assegnato dal medico di base nel certificato.*

*Con il Collegato Lavoro alla Finanziaria per il 2010 (legge 1167 del Marzo 2010), il certificato di malattia cartaceo è sostituito dal certificato elettronico. Il medico base compila il certificato di malattia in una sezione nel sito dell'INPS, che invia in automatico una copia alla casella di posta elettronica certificata (PEC) del datore di lavoro presso il sito Italia.gov (ogni persona giuridica è obbligata ad averne una). Quindi, non appena è rilasciato il certificato di malattia (entro al massimo un giorno), l'informazione è visibile a tutti i soggetti che possono richiedere o effettuare la visita fiscale (INPS, INAIL, ASL, datore di lavoro).*

*I contratti nazionali obbligano il lavoratore in malattia ad avvisare tempestivamente il datore e a fornire un indirizzo dove è reperibile, che può differire da quello di residenza. Il medico deve recarsi al domicilio indicato dal lavoratore, negli orari di reperibilità imposti dalla legge.*

*Il lavoratore può rifiutare l'ingresso ai medici che si presentano fuori dell'orario di reperibilità. Tale rifiuto non costituisce per il datore titolo per valutare un'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, né per l'INPS di non pagare al lavoratore l'indennità di malattia: è del tutto equivalente all'assenza di visite fiscali.*

*Una volta ricevuto la visita fiscale che conferma la prognosi il lavoratore non è più soggetto alle fasce di reperibilità in quanto "già controllato". Ulteriori richieste di visite da parte dei datori di lavoro configurano il reato di vessazione. Secondo la Cassazione, è risarcibile il danno causato al lavoratore dalla richiesta da parte del datore di lavoro di continue visite domiciliari, che ignorano l'esito di precedenti controlli che confermano la persistenza della malattia, configurano un intento persecutorio suscettibile di causare addirittura un aggravamento della malattia del dipendente. Se il medico non trova il lavoratore nel domicilio indicato durante l'orario di reperibilità, resta a carico del lavoratore un'assenza ingiustificata a meno che non abbia giusto motivo. Resta al lavoratore l'onere della prova, che può*

esentarlo da un'assenza ingiustificata, per le motivazioni tipizzate nei contratti nazionali: cause di forza maggiore, acquisto di farmaci, visite specialistiche o terapie legate alla malattia in corso. Se il lavoratore non si presenta il giorno successivo, scatta di nuovo un'assenza ingiustificata. Se, a seguito della visita, considera il periodo di malattia ingiustificato e il lavoratore idoneo a riprendere l'attività lavorativa, può ridurre i giorni di malattia o ordinare la ripresa dell'attività. Tuttavia, se il certificato è stato rilasciato al lavoratore in un ospedale o da uno specialista, è corredato da relativa documentazione clinica, questo ha un valore maggiore del parere di un medico generico durante una visita fiscale, che può essere fatto valere in sede di contenzioso. L'interessato può citare il medico fiscale e l'istituto di appartenenza (INAIL o ASL) per i danni derivanti dall'ordine di riprendere l'attività durante un periodo di reale malattia.

La visita fiscale non è limitata a un controllo della presenza del lavoratore in malattia nel domicilio, ma a una verifica di merito. All'ordine di ripresentarsi al lavoro, se lo ritiene indebito e di essere effettivamente malato, il lavoratore può opporre un nuovo certificato medico che dà inizio a un altro periodo di malattia.

Per i dipendenti della pubblica amministrazione a decorrere dal 04.02.2010, le nuove fasce di reperibilità sono le seguenti:

dalle ore 09,00 alle ore 13,00

dalle ore 15,00 alle ore 18,00

L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Il provvedimento, inoltre, prevede l'esclusione dall'obbligo del rispetto di tali fasce orarie di reperibilità, qualora l'assenza del dipendente sia riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- infortuni sul lavoro;
- malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

Sono, altresì, esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

### DETERMINAZIONE DELLE FASCE ORARIE DI REPERIBILITÀ PER I PUBBLICI DIPENDENTI IN CASO DI ASSENZA PER MALATTIA

DM 18 dicembre 2009, n. 206

Con il decreto 18 dicembre 2009, n. 206, in vigore dal 4 febbraio 2010, le fasce di reperibilità per malattia sono state fissate dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.00.

L'onere della reperibilità sussiste fin dal primo giorno di assenza per malattia e per tutto il periodo, compresi i giorni non lavorativi e festivi.

Sono fatte salve eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per l'effettuazione di visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie, accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o altri giustificati motivi. In tali circostanze di assenza dal domicilio durante le fasce di reperibilità il dipendente è tenuto a darne preventiva informazione all'ufficio di appartenenza, salvo i casi di obiettivo e giustificato impedimento, e a produrre idonea documentazione giustificativa. Infortunio. Nell'ipotesi di assenza per malattia derivante da infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi (es. per incidente stradale), il dipendente ha l'obbligo di darne comunicazione all'ufficio di appartenenza, al fine di consentire all'Istituto di esercitare il diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni corrisposte durante il periodo di assenza, compresi gli oneri riflessi inerenti.

L'articolo 71, comma 3, del decreto legge n. 112/2008 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2008, ha stabilito che l'amministrazione dispone la visita fiscale anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, delegato dalla legge 4 marzo 2009, n. 15, ha ribadito che l'amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali ed organizzative ed inoltre che le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

#### ESCLUSIONI

DM 18 dicembre 2009, n. 206, recante "Determinazione delle fasce orarie di reperibilità per i pubblici dipendenti in caso di assenza per malattia

Oltre a modificare le fasce di reperibilità il decreto n. 209/2009 contiene alcune importanti novità, formali e sostanziali, per quanto riguarda le esclusioni dall'obbligo di reperibilità a favore dei dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile, etiologicamente, a:

1. patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
2. infortuni sul lavoro;
3. malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
4. stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

Viene inoltre prevista un'ulteriore esclusione dall'obbligo di reperibilità per i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

Sono ovviamente esclusi dall'obbligo di reperibilità al domicilio anche i lavoratori che si trovino in ricovero ospedaliero.

Nell'ipotesi in cui l'assenza per malattia comporti per l'interessato l'effettuazione di visite specialisti- che, cure o esami diagnostici a malattia, l'ufficio di appartenenza del dipendente, che conosce la circostanza a seguito della comunicazione ricevuta, deve valutare di volta in volta, in relazione alla specificità delle situazioni, se richiedere la visita domiciliare di controllo.

In tali circostanze potrebbero ricorrere quelle esigenze funzionali e organizzative delle quali si deve tener conto nell'ottica generale di razionalizzazione ed efficacia dell'azione amministrativa.

### CONTROLLI SULLE ASSENZE

articolo 55-septies decreto legislativo 165/2001 smi <sup>14</sup>

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.
2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.
3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.
5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.
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.

### PERMANENTE INIDONEITÀ PSICOFISICA

<sup>14</sup> Ecco cosa prevedono, in sintesi, le nuove norme:

Il certificato di malattia è inviato per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria pubblica che lo rilascia all'INPS

L'INPS invia immediatamente il certificato, sempre per via telematica, all'amministrazione di appartenenza del lavoratore

L'inosservanza degli obblighi di trasmissione telematica da parte dei medici costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta il licenziamento o, per i medici convenzionati, la decadenza dalla convenzione.

Per il lavoratore del settore pubblico, che comunque deve segnalare tempestivamente all'amministrazione, per i successivi controlli medico fiscali, la propria assenza e l'indirizzo di reperibilità (se diverso dalla residenza o domicilio abituale), l'invio telematico soddisfa l'obbligo di recapitare l'attestazione di malattia ovvero di trasmetterla tramite raccomandata A/R alla propria amministrazione entro 2 giorni lavorativi successivi all'inizio della malattia.



articolo 55-octies decreto legislativo 165/2001 smi

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



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI  
SERVIZIO TRATTAMENTO PERSONALE  
DFP-0034175-17/07/2008-1.2.3.3

Alle Amministrazioni pubbliche di cui  
all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001

**CIRCOLARE N. 7/2008**

**Decreto legge n. 112 del 2008 – “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” – articolo 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti.**

*Il provvedimento legislativo innanzi tutto contiene una nuova disciplina in materia di assenze per malattia.*

*La normativa stabilisce il trattamento economico spettante al dipendente in caso di assenza per malattia (comma 1), definisce le modalità per la presentazione della certificazione medica a giustificazione dell'assenza (comma 2) e per i controlli che le amministrazioni debbono disporre (comma 3).*

*Quanto al trattamento economico, la disposizione stabilisce che “nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio”, con le eccezioni previste nello stesso comma (trattamenti più favorevoli eventualmente previsti per le assenze dovute ad infortuni sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital o a terapie salvavita).*

*In proposito, si considerano rientranti nel trattamento fondamentale le voci del trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo economico, della tredicesima mensilità, della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, degli eventuali assegni ad personam per il personale del comparto ministeri e analoghe voci per il personale dipendente da altri comparti; inoltre, per il personale dell'area I si considerano lo stipendio tabellare, la retribuzione di posizione di parte fissa, la tredicesima mensilità, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita, eventuali assegni ad personam e analoghe voci per il personale dirigenziale appartenente ad altre aree.*

*Per la qualificazione delle voci retributive, le amministrazioni dovranno comunque far riferimento alle eventuali definizioni fornite dai contratti collettivi per ciascun comparto o area di riferimento articolo 45 del d.lgs. n. 165 del 2001: “Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi”.*

*La disciplina in esame, a mente dell'ultimo comma dell'articolo 71, non può essere derogata dai contratti collettivi. Naturalmente, per le parti non incompatibili con il nuovo regime legale, continueranno ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi e degli accordi negoziali di riferimento.*

*Si segnala che i risparmi conseguenti all'attuazione della norma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e per gli enti diversi dalle amministrazioni statali concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio. Secondo la norma tali risparmi “non possono essere utilizzati per incrementare i fondi destinati alla contrattazione collettiva”.*

*Particolari problemi interpretativi si sono posti in riferimento al comma 2 dell'articolo in questione il quale stabilisce: “2. 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 presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.”.*

*La norma individua le modalità con cui i pubblici dipendenti debbono giustificare le assenze per malattia. Essa fa riferimento alternativamente alla giustificazione delle assenze che in generale si protraggono per un periodo superiore a dieci giorni e - a prescindere dalla durata - alla giustificazione delle assenze che riguardano il terzo episodio di assenza in ciascun anno solare.*

*Quanto all'individuazione del “periodo superiore a dieci giorni”, la fattispecie si realizza sia nel caso di attestazione mediante un unico certificato dell'intera assenza sia nell'ipotesi in cui in occasione dell'evento originario sia stata indicata una prognosi successivamente protratta mediante altro/i certificato/i, sempre che l'assenza sia continuativa (“malattia protratta”).*

*Si chiarisce che, in base alla norma, nella nozione di “secondo evento” rientra anche l'ipotesi di un solo giorno di malattia successivo ad un precedente e distinto “evento” di un solo giorno.*

*Nei casi sopra visti “l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.”.*

*La norma sicuramente esclude che nelle ipotesi descritte la certificazione a giustificazione dell'assenza possa essere rilasciata da un medico libero professionista non convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. Le amministrazioni pertanto non potranno*

*considerare come assenze giustificate quelle avvenute per malattia per le quali il dipendente produca un certificato di un medico libero professionista non convenzionato.*

*Ciò detto, la lettura della disposizione va operata nel più ampio quadro delle norme costituzionali e dell'organizzazione dell'assistenza sanitaria delineata dal d.lgs. n. 502 del 1992.*

*Tale ottica conduce ad un'interpretazione che supera il dato meramente testuale della disposizione, per cui deve ritenersi ugualmente ammissibile la certificazione rilasciata dalle persone fisiche che comunque fanno parte del Servizio in questione e, cioè, dai medici convenzionati con il Servizio sanitario nazionale articolo 8 d.lgs. n. 502 del 1992), i quali in base alla convenzione stipulata con le A.S.L. e all'Accordo collettivo nazionale vigente sono tenuti al rilascio della certificazione (Accordo del 23 marzo 2005, articolo 45). Anche in questo caso la qualità del medico - ossia l'evidenza del rapporto con il Servizio sanitario nazionale - dovrà risultare dalla certificazione.*

*Si coglie l'occasione per ricordare in questa sede che, in osservanza dei principi della necessità e dell'indispensabilità che improntano la disciplina in materia di trattamento dei dati personali, in linea generale (salvo specifiche previsioni) le pubbliche amministrazioni non possono chiedere che sui certificati prodotti a giustificazione dell'assenza per malattia sia indicata la diagnosi, essendo sufficiente l'enunciazione della prognosi (si veda in proposito anche la Delibera del Garante per la protezione dei dati personali del 14 giugno 2007, relativa a "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico.", pubblicata nel Supplemento ordinario della G.u. del 13 luglio 2007, n. 161.).*

*Si segnala all'attenzione la previsione del comma 3 dell'articolo 71. La norma impone la richiesta della visita fiscale da parte delle amministrazioni anche nel caso in cui l'assenza sia limitata ad un solo giorno e, innovando rispetto alle attuali previsioni negoziali, stabilisce un regime orario più ampio per la reperibilità al fine di agevolare i controlli. La norma specifica che la richiesta per l'attivazione della visita fiscale dovrà essere presentata "tenuto conto delle esigenze funzionali ed organizzative". Ciò significa che la richiesta di visita fiscale è sempre obbligatoria, anche nelle ipotesi di prognosi di un solo giorno, salvo particolari impedimenti del servizio del personale derivanti da un eccezionale carico di lavoro o urgenze della giornata.*

### **ASSENZA INGIUSTIFICATA AL DOMICILIO DURANTE LE FASCE DI REPERIBILITÀ**

*Comporta sanzioni economiche ed integra fattispecie rilevanti sul piano disciplinare.*

*A titolo meramente esemplificativo sono considerati dalla giurisprudenza casi di assenza ingiustificata alla visita di controllo:*

- a) non aver udito il campanello durante il riposo o per altri motivi;*
- b) mancanza del nominativo del lavoratore sul citofono;*
- c) non funzionamento del citofono o del campanello;*
- d) mancata o incompleta comunicazione della variazione di domicilio o del luogo di reperibilità;*
- e) espletamento di incombenze facilmente effettuabili in orari diversi.*

*Al contrario l'assenza durante le fasce di reperibilità potrebbe essere considerata giustificata in presenza di situazioni, ovviamente opportunamente documentate, che abbiano reso imprescindibile e indifferibile la presenza del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per sé o per i membri della famiglia.*

*La nozione di giustificato motivo costituisce una clausola elastica che dottrina e giurisprudenza concorrono a definire e ricorre in presenza di un ragionevole impedimento, cioè un motivo serio ed apprezzabile che determina l'impossibilità di osservare l'obbligo di reperibilità.*

*L'assenza dal domicilio giustificata con la contemporanea presenza del lavoratore presso lo studio del medico curante non costituisce, di per sé, valida giustificazione. Sarà necessario provare la necessità della visita e la sua indifferibilità.*

*Anche l'assenza al domicilio durante la visita di controllo, in mancanza di validi motivi di giustificazione, è contestata nel caso in cui il dipendente, su invito rilasciato dal medico fiscale, si sia successivamente sottoposto a visita ambulatoriale che non ha lo scopo di sanare l'assenza al domicilio, ma solo quello di confermare la prognosi stabilita dal medico curante.*

### **ONERE DELLA PROVA**

*Ricade sul lavoratore l'onere della prova dell'esistenza del giustificato motivo, che rappresenta l'unico modo per evitare le sanzioni previste in caso di assenza alla visita di controllo.*





Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

SERVIZIO TRATTAMENTO PERSONALE

Prot: DFP-0040319-05/09/2008-1.2.3.3

Alle Amministrazioni pubbliche di cui  
all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001

### **CIRCOLARE N. 8/2008**

*Decreto legge n. 112 del 2008 convertito in legge n. 133 del 2008 – “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” – articolo 71–assenze dal servizio dei pubblici dipendenti - ulteriori chiarimenti*

*Con legge n. 133 del 2008, pubblicata sul Supplemento ordinario n. 196 alla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008, è stato convertito in legge con modifiche il d.l. n. 112 del 2008, recante “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”.*

*A seguito delle modifiche apportate all'originario provvedimento normativo e considerati i numerosi quesiti pervenuti dalle amministrazioni circa l'applicazione della nuova disciplina si ritiene opportuno fornire ulteriori indicazioni ad integrazione di quelle già date con la precedente circolare n. 7 del 2008.*

*La materia è di estrema delicatezza e di assoluta rilevanza, in quanto riguarda sia la sfera privata dei dipendenti pubblici, sia la correttezza dei loro rapporti con l'amministrazione, con i colleghi e con i cittadini. Peraltro, data la sua complessità, si pregano le amministrazioni di far conoscere le eventuali criticità riscontrate nell'applicazione delle norme anche per consentire un intervento finalizzato al loro riordino attraverso interventi legislativi.*

#### **1. Assenze per malattia**

*Si segnala innanzi tutto che la legge di conversione ha operato una modifica integrativa introducendo dopo il primo comma dell'articolo 71 in esame un comma 1 bis. Tale disposizione stabilisce che: “Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative.”. Con la modifica pertanto è stata introdotta un'esclusione espressa dall'ambito di applicazione della nuova disciplina. Tale esclusione riguarda dal punto di vista soggettivo il personale del comparto sicurezza e difesa e dal punto di vista oggettivo gli eventi di malattia conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative. È rimasta per il momento esclusa la componente dei vigili del fuoco, in altri casi doverosamente equiparata al comparto sicurezza e difesa. In proposito, si segnala sin da ora che il Dipartimento della funzione pubblica si adopererà in sede parlamentare per prevedere un'integrazione alla normativa per quanto riguarda gli eventi di malattia conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative.*

*Considerate le richieste di chiarimento giunte all'attenzione del Dipartimento, si rende necessario dare indicazioni circa le nuove modalità di decurtazione della retribuzione in caso di assenza per malattia in applicazione dell'articolo 71 comma 1. La disposizione stabilisce che, salvo le eccezioni previste, “nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio”. La norma prescrive una decurtazione “permanente” nel senso che la trattenuta opera per ogni episodio di assenza (anche di un solo giorno) e per tutti i dieci giorni anche se l'assenza si protrae per più di dieci giorni. Pertanto, nel caso di assenza protratta per un periodo superiore a dieci giorni (ad esempio per undici giorni o più) i primi dieci giorni debbono essere assoggettati alle ritenute prescritte mentre per i successivi occorre applicare il regime giuridico-economico previsto dai CCNL ed accordi di comparto per le assenze per malattia. In sostanza, i dieci giorni non sono un contingente predefinito massimo esaurito il quale si applicano le regole contrattuali e l'assenza per malattia che si protrae oltre il decimo giorno non consente la corresponsione della retribuzione contrattuale (individuata dai CCNL e dagli accordi di comparto) a partire dal primo giorno, ma il trattamento deve essere comunque “scontato” relativamente ai primi dieci giorni.*

*Si ribadisce inoltre che, per le parti non incompatibili con il nuovo regime legale, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi e degli accordi negoziali di riferimento.*

*La decurtazione retributiva di cui al comma 1 dell'articolo 71 opera in tutte le fasce retributive previste dai CCNL in caso di assenza per malattia. In proposito, come noto, i vigenti CCNL già disciplinano una decurtazione retributiva che è di diversa entità a seconda dei periodi di assenza. Queste decurtazioni non sono state soppresse dalla nuova disciplina legale e permangono, cosicché la trattenuta di cui al comma 1 dell'articolo 71 opera per i primi dieci giorni sovrapponendosi al regime contrattuale relativo alla retribuzione in caso di malattia.*

*1.2. Le assenze per visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici Numerosi quesiti sono pervenuti circa le modalità con cui considerare, alla luce della nuova normativa, le assenze dovute a visite specialistiche, ad esami diagnostici o terapie effettuati dai*



dipendenti, se, cioè, esse vadano considerate come assenza per malattia con assoggettamento al relativo trattamento e al nuovo regime.

In proposito, è opportuno evidenziare che il d.l. n. 112 del 2008 non ha modificato le modalità di imputazione delle assenze in questione. Quindi, anche dopo l'entrata in vigore del provvedimento, tali assenze continuano ad essere imputate come in precedenza. Gli istituti cui il dipendente può ricorrere per la giustificazione dell'assenza sono: i permessi brevi, soggetti a recupero, secondo le previsioni dei CCNL di comparto o degli accordi recepiti in d.P.R. ovvero secondo le specifiche normative di settore; i permessi per documentati motivi personali, secondo i CCNL di comparto, gli accordi recepiti in d.P.R. ovvero secondo le specifiche normative di settore (3 giorni all'anno); l'assenza per malattia, giustificata mediante certificazione medica, nei casi in cui ne ricorrono i presupposti (secondo l'orientamento della giurisprudenza: Cass. civ., n. 5027 del 5 settembre 1988; Cass. civ. n. 3578 del 14 giugno 1985); gli altri permessi per ciascuna specifica situazione previsti da leggi o contratti; le ferie. Il ricorso all'uno o all'altro istituto dipende dalle circostanze concrete, tra cui anche la durata dell'assenza, dalle valutazioni del dipendente e del medico competente (che redige il certificato o la prescrizione).

Si precisa che, dopo l'entrata in vigore del d.l. n. 112 del 2008, in linea generale, se l'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici - ricorrendone i presupposti - è imputata a malattia, si applica il nuovo regime sia per quanto concerne le modalità di certificazione, sia per quanto riguarda la retribuzione. Pertanto, salvo quanto di seguito specificato, le assenze in questione saranno trattate dall'amministrazione come assenze per malattia ai fini dell'applicazione della relativa disciplina. Esse quindi debbono essere considerate per la decurtazione retributiva ai fini dell'articolo 71, comma 1, del d.l. n. 112 del 2008 e debbono essere calcolate quali giornate di malattia ai fini dell'applicazione dell'articolo 71, comma 2. In proposito, si fa rinvio a quanto già detto nella circolare n. 7 del 2008.

Quanto alle modalità di certificazione di queste assenze, nel caso in cui l'assenza venga a coincidere con il terzo o successivo evento nell'arco dell'anno solare ovvero l'assenza per malattia si protragga oltre il decimo giorno, qualora il dipendente debba o voglia sottoporsi ad una prestazione specialistica presso una struttura privata dovrà produrre, unitamente all'attestazione da quest'ultima rilasciata, la relativa prescrizione effettuata da una struttura pubblica o del medico convenzionato con il S.S.N.

È opportuno evidenziare che, nel caso di imputazione dell'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici a malattia, l'amministrazione che ha conoscenza della circostanza a seguito della comunicazione del dipendente deve valutare di volta in volta, in relazione alla specificità delle situazioni, se richiedere la visita domiciliare di controllo per i giorni di riferimento. In tal caso possono ricorrere quelle "esigenze funzionali ed organizzative" di cui si deve tener conto nel richiedere la visita fiscale secondo l'articolo 71, comma 3, del d.l. n. 112 del 2008.

Infatti, il tentativo di effettuare l'accesso al domicilio del lavoratore da parte del medico della struttura competente potrebbe configurarsi come ingiustificato aggravio di spesa per l'amministrazione in quanto, in assenza del dipendente, potrebbe non avere lo scopo di convalidare la prognosi.

Si rammenta che la nuova normativa ha tenuto in particolare considerazione le assenze per malattia dovute a patologie gravi che richiedono terapie salvavita. Infatti, il secondo periodo del comma 1 dell'articolo 71 stabilisce: "Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita."

Al riguardo, si coglie peraltro l'occasione per segnalare la previsione dell'articolo 12 bis del d.lgs. n. 61 del 2000, innovato da ultimo dalla legge finanziaria per il 2008 (Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.) a proposito del lavoro part-time dei dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita. Tale disposizione accorda al dipendente del settore pubblico o privato interessato un diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in caso di richiesta e, successivamente alla trasformazione, un diritto alla riconversione a tempo pieno. Questa norma, in quanto *lex specialis* approvata in favore di una specifica categoria di soggetti, deve ritenersi ancora vigente nonostante la successiva entrata in vigore dell'articolo 73 del d.l. n. 112 del 2008 (che ha innovato il regime della trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dei rapporti di lavoro con le amministrazioni. Il medesimo articolo 12 bis - alle condizioni previste - accorda poi anche una precedenza rispetto agli altri lavoratori ad ottenere la trasformazione per i dipendenti che assistono i malati oncologici o soggetti riconosciuti inabili al lavoro (comma 2) e per i genitori di figli conviventi di età minore di tredici anni o portatori di handicap (comma 3). Per queste ultime ipotesi la precedenza opera in base al nuovo regime del part-time risultante dalle innovazioni apportate dal citato articolo 73.

Si raccomanda ai dirigenti competenti di dare le opportune indicazioni al personale circa la necessità per i dipendenti di comunicare l'assenza per malattia con tempestività, comunicando il domicilio di reperibilità e inviando il relativo certificato. Si chiede quindi l'osservanza di quanto prescritto in materia dagli accordi collettivi (es.: articolo 21 commi 8 ss. CCN L del 16 maggio 1995 per il personale del comparto ministeri: "8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento).

Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine

*scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. ...10. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.”). Ciò sia per permettere all'amministrazione di organizzare l'attività in maniera da non recare detrimento alla funzionalità e all'offerta di servizi sia per consentire l'effettuazione dei prescritti controlli.*



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

*PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA - circolare 28 settembre 2010 n. 2 - Oggetto: articolo 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 69 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - Trasmissione per via telematica dei certificati di malattia. Ulteriori indicazioni.*

*PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI  
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Dipartimento per la digitalizzazione della pubblica  
amministrazione e l'innovazione tecnologica  
Presidenza del Consiglio dei Ministri  
DFP 0043096 P-l.2.3.3 del 28/09/2010  
Alle Amministrazioni pubbliche di cui  
all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001*

*CIRCOLARE N. 2/2010/DFP/DDI*

*Oggetto: articolo 55-septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 69 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - Trasmissione per via telematica dei certificati di malattia. Ulteriori indicazioni.*

*Premessa.*

*Con circolare n. 1/2010/DFP/DDI dell'11 marzo 2010 sono state fornite indicazioni operative relativamente all'avvio del sistema di trasmissione telematica dei certificati e degli attestati medici per la giustificazione delle assenze per malattia dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni previsto dall'articolo 55 septies del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'articolo 69 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.*

*Nella predetta circolare venivano dati chiarimenti relativamente al funzionamento generale del sistema, ai soggetti tenuti alla trasmissione telematica, agli oneri e vantaggi per i lavoratori e ai tempi di attuazione e sanzioni per l'inosservanza degli obblighi di trasmissione secondo le nuove modalità.*

*In particolare, nel paragrafo 6 ("Tempi di attuazione e sanzioni per l'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica") è stato previsto quanto segue.*

*"Per assicurare un'applicazione omogenea della normativa, si ritiene opportuno precisare i tempi e le modalità di attuazione del nuovo sistema, tenuto conto dell'esigenza di una sua introduzione graduale ed uniforme sul territorio nazionale.*

*A decorrere dal quindicesimo giorno dalla pubblicazione del decreto del Ministero della salute, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministero dell'economia e delle finanze 26 febbraio 2010 nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, il medico curante procede, in via telematica, alle operazioni di predisposizione e di invio dei dati dei certificati di malattia, alle operazioni di rettifica e annullamento di certificati già inviati, secondo le modalità di cui al paragrafo n. 2.*

*Per i tre 3 mesi successivi alla pubblicazione del decreto interministeriale di cui al periodo precedente, è riconosciuta comunque la possibilità per il medico di procedere al rilascio cartaceo dei certificati, secondo le modalità attualmente vigenti.*

*Al termine del suddetto periodo transitorio, ovvero dei 3 mesi dalla predetta pubblicazione in Gazzetta ufficiale, la trasmissione è effettuata esclusivamente per via telematica.*

*Per verificare la corretta funzionalità del sistema ed eventualmente operare interventi di messa a punto dello stesso, nel mese successivo allo scadere del periodo transitorio, per la durata di un mese, sarà attuato un collaudo generale del sistema, secondo modalità definite d'intesa con il Ministero della salute e con il Ministero dell'economia e delle finanze, nonché con la partecipazione di tutti i soggetti coinvolti.*



*La responsabilità per mancata trasmissione telematica del certificato con l'eventuale irrogazione delle sanzioni connesse si configura solo all'esito dei periodi transitorio e di collaudo (complessivamente per un periodo pari a 4 mesi). Sono fatte salve le eventuali fattispecie derogatorie, limitate nel tempo e riferite a specifiche aree territoriali, a carattere eccezionale, da individuare con decreto del Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, d'intesa con il Ministro della salute e con il Ministro dell'economia e delle finanze, per le quali continua a non essere operativo il regime sanzionatorio per il periodo indicato nel citato decreto."*

*Nel medesimo paragrafo sono state fornite delucidazioni sul regime sanzionatorio con riferimento alle previsioni dell'articolo 55 septies citato.*

*Al fine di procedere al collaudo generale, in linea con quanto comunicato nella circolare, con decreto del Capo del Dipartimento per la digitalizzazione della pubblica amministrazione e l'innovazione tecnologica del 1 luglio 2010 è stata costituita apposita commissione i cui componenti rappresentano le amministrazioni e i soggetti coinvolti dall'applicazione del nuovo sistema. I lavori della commissione si sono svolti nel periodo luglio - settembre 2010.*

*Allo scadere del primo mese successivo al periodo transitorio, come definito nella circolare, la commissione ha riscontrato l'esistenza di "a) ritardi registrati nella procedura di messa a disposizione dei medici delle credenziali di accesso al sistema; b) la non disponibilità del canale telefonico per l'invio da parte del medico dei certificati; c) necessità di messa a punto delle prestazioni del sistema in relazione al progressivo aumento degli utenti". Pertanto, la commissione ha ritenuto di non poter "considerare positivamente l'esito del collaudo" e di dover proseguire l'esame dell'operatività del sistema generale.*

*La seconda fase del collaudo si è conclusa il 15 settembre scorso. Durante la seduta, "la commissione, preso atto dei risultati delle verifiche del sistema, relativamente ai servizi resi disponibili ai medici, ai lavoratori e alle amministrazioni, nonché alla messa a disposizione dei medici e datori di lavoro delle credenziali di accesso necessarie per il suo utilizzo, ritiene concluso il collaudo in quanto è verificata la funzionalità delle piattaforme e dei sistemi. Si evidenziano segnalazioni di difficoltà applicativa sotto il profilo organizzativo, sia in ambito ospedaliero che territoriale, per le quali vanno previste soluzioni da porre in atto in tempi brevi nella fase di compiuta ottimizzazione, al fine di realizzare la finalità di un sistema che richiede il complessivo allineamento di tutte le responsabilità. In funzione di ciò, la commissione stabilisce di avviare un monitoraggio continuo con il concerto di tutte le amministrazioni interessate, della regolarità del servizio, al fine di certificare eventuali situazioni di oggettiva difficoltà di adempire alla trasmissione di quanto previsto dalla norma".*

*Come si evince dal verbale della commissione, il collaudo delle funzionalità è stato ormai concluso e, in considerazione delle criticità organizzative emerse e che emergeranno, si aprirà una fase di monitoraggio del sistema, che sarà svolto in collaborazione tra i vari soggetti istituzionali interessati. La durata del monitoraggio viene stimata in circa quattro mesi.*

*Considerato lo sviluppo del sistema, si ritiene necessario far conoscere ulteriori elementi procedurali per la migliore fruizione del servizio da parte degli utenti e, al contempo, fornire indicazioni alle amministrazioni e agli operatori sull'applicazione della normativa anche alla luce delle richieste di chiarimento pervenute. Resta fermo l'integrale rinvio ai contenuti della menzionata circolare n. 1.*

### **1. L'utilizzo delle funzionalità da parte dei diversi soggetti interessati (medici, lavoratori, pubbliche amministrazioni).**

*Come noto, il sistema offre una serie di servizi ai medici, ai lavoratori e ai datori di lavoro già illustrati nella circolare n. 1.*

*Si segnala che per l'utilizzo del canale telefonico da parte del medico è attivo il numero verde 800 013 577, raggiungibile da telefono fisso o mobile. Tale canale consente di superare eventuali difficoltà temporanee dovute, ad esempio, alla mancanza di un personal computer o di una connessione a internet.*

*Per quanto riguarda l'utilizzo del sistema da parte del lavoratore, si segnala inoltre che questi, dopo essersi registrato al sito dell'INPS ([www.INPS.it](http://www.INPS.it) - home page), può prendere visione di tutti i certificati a lui intestati.*

*Si rammenta che le amministrazioni possono ricevere gli attestati di malattia relativi ai propri dipendenti sia accedendo direttamente via web al sistema INPS, sia richiedendo all'Istituto l'invio ad una propria casella di posta elettronica certificata (PEC). L'accesso diretto al sistema INPS avviene tramite apposite credenziali, che devono essere richieste secondo le modalità indicate nella circolare INPS n. 60 del 16 aprile 2010. Le istruzioni per attivare l'invio alla casella PEC sono contenute nella circolare INPS n. 119 del 7 settembre 2010. Considerate le richieste di chiarimento pervenute, è opportuno evidenziare che l'Ente con il quale le*

amministrazioni pubbliche debbono dialogare per la ricezione degli attestati di malattia relativi ai propri dipendenti e l'INPS anche se gli stessi sono iscritti al regime contributivo INPDAP.

Ulteriori indicazioni sui servizi sono disponibili sul sito [www.innovazionepa.gov.it](http://www.innovazionepa.gov.it) nella sezione dedicata ai certificati di malattia online.

### **2. Chiarimenti sull'ambito di applicazione.**

#### **2.1.1 Dipendenti della pubblica amministrazione interessati.**

Un primo chiarimento riguarda l'ambito di applicazione della disciplina. In proposito, si segnala che la disposizione di riferimento - che, come detto, è l'articolo 55 septies del d.lgs. n. 165 del 2001 - riguarda il personale ad ordinamento privatistico, ovvero il personale soggetto alla disciplina del decreto legislativo citato.

Pertanto, la norma non riguarda direttamente il personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto (magistrati e avvocati dello Stato, professori universitari, personale appartenente alle forze armate e alle forze di polizia, corpo nazionale dei vigili del fuoco, personale delle carriere diplomatica e prefettizia e le altre categorie che, ai sensi del menzionato articolo 3, sono disciplinate dai propri ordinamenti), per il quale rimane vigente la tradizionale modalità cartacea, fermo restando che il nuovo sistema potrà trovare applicazione anche nei confronti di queste categorie di personale a seguito di approfondimenti istruttori e dell'adozione delle misure del caso.

In conclusione, per le categorie di personale ad ordinamento pubblicistico, non soggette al regime del d.lgs. n. 165 del 2001, i medici compilano i certificati e gli attestati di malattia in forma cartacea e le amministrazioni accettano i relativi documenti nella stessa forma, con le consuete modalità di produzione o trasmissione da parte del dipendente interessato.

#### **2.2.1 medici obbligati all'utilizzo del sistema di trasmissione telematica.**

Si precisa poi che il nuovo regime di trasmissione telematica dei certificati riguarda i medici dipendenti del servizio sanitario nazionale, i medici convenzionati con il servizio (di medicina generale, specialisti e pediatri di libera scelta), nonché i medici liberi professionisti.

Riprendendo quanto detto nella circolare n. 1, la violazione dell'obbligo di trasmissione in via telematica è sanzionata dalla legge e dagli accordi collettivi per i medici dipendenti del servizio sanitario nazionale e i medici che lavorano in convenzione. Il mancato utilizzo della modalità telematica non è invece specificamente sanzionato per i medici liberi professionisti. A fini di economicità e di efficienza, è comunque auspicabile che l'intero sistema delle certificazioni funzioni in maniera uniforme.

Il Dipartimento della digitalizzazione della pubblica amministrazione e le altre Amministrazioni competenti si stanno impegnando per la sua estensione generalizzata e il processo di distribuzione delle credenziali di accesso al sistema telematico ai medici privati è in corso. Nelle more, i dipendenti pubblici che, in linea e nei limiti di quanto previsto nel comma 1 dell'articolo 55 septies del d.lgs. n. 165 del 2001, si rivolgono ad un medico privato per la certificazione dell'assenza dovranno chiedere al medico il certificato o l'attestato in forma cartacea e lo recapiteranno all'amministrazione secondo le tradizionali modalità.

Quindi, sino alla compiuta messa a regime del sistema, le amministrazioni sono tenute ad accettare i certificati e gli attestati medici in forma cartacea provenienti da medici liberi professionisti, sempre che siano rispettate le condizioni previste nel citato articolo 55 septies comma 1.

Rimane fermo, naturalmente, che la giustificazione dell'assenza avverrà invece mediante certificazione telematica ogni qual volta i medici privati siano già in possesso delle credenziali di accesso e degli altri strumenti necessari per l'invio telematico.

### **2.3. I certificati rilasciati dalle strutture di pronto soccorso e dagli ospedali in caso di ricovero e dimissione.**

Nel corso dei lavori della commissione di collaudo sono emerse alcune specifiche criticità legate ai certificati e agli attestati rilasciati dalle strutture ospedaliere o in sede di pronto soccorso o per attestare il ricovero del paziente o prodotti al momento delle dimissioni. I documenti rilasciati in tali occasioni presentano delle particolarità che creano delle criticità nell'applicazione del nuovo modello di trasmissione.

Le particolarità sono rinvenibili per i certificati rilasciati dal pronto soccorso nel carattere dell'urgenza proprio della specifica attività, per i certificati di ricovero nell'esigenza di attestare - oltre alla diagnosi - il ricovero del paziente nella struttura e per i certificati di dimissione nella necessità di produrre una relazione al paziente al momento del rilascio dalla struttura.

La commissione ha preso atto dell'esistenza di queste criticità per l'applicazione del sistema di trasmissione telematica dei certificati, contestualmente ad altre problematiche organizzative, ed ha segnalato la necessità di individuare adeguate soluzioni e di attuare un monitoraggio con il concerto delle amministrazioni coinvolte per verificare la funzionalità del servizio. Si chiarisce pertanto che, durante questo periodo di monitoraggio e sino a quando non saranno decise le misure ad hoc da seguire in queste situazioni, per i certificati di ricovero, di dimissione e di pronto soccorso, i medici continueranno ad elaborare certificati in forma cartacea, i dipendenti continueranno a recapitare o consegnare tempestivamente i certificati e gli attestati all'amministrazione di appartenenza e le amministrazioni li accetteranno secondo le tradizionali modalità.

### **3. Situazioni nelle quali l'amministrazione deve conoscere la diagnosi.**

Secondo il processo di trasmissione telematica dei certificati attualmente sviluppato, una volta formato e spedito in formato telematico il certificato da parte del medico, il datore di lavoro riceve l'attestato di malattia. Come chiarito nella circolare n. 1, l'attestato di malattia consiste nel certificato privo dell'esplicitazione della diagnosi.

L'attestato è il documento che di regola viene utilizzato dai lavoratori dei settori pubblico e privato per la giustificazione dell'assenza e l'omissione della diagnosi è finalizzata a tutelare la riservatezza del lavoratore. Come noto, esistono però alcune situazioni particolari in cui il datore ha necessità di conoscere la diagnosi.

Per i dipendenti contrattualizzati delle pubbliche amministrazioni ciò accade nelle ipotesi di esenzione dalla decurtazione della retribuzione e dal regime della reperibilità ai fini della visita fiscale. In queste situazioni, l'amministrazione è tenuta ad applicare il regime generale a meno che non abbia la documentazione che consente di derogarvi ed è innanzi tutto interesse del dipendente che si assenti che l'amministrazione abbia tutti gli atti necessari per applicare in maniera corretta la normativa di riferimento.

Senza dilungarsi sul punto, si rinvia alle indicazioni generali già fornite dal Dipartimento della funzione pubblica nelle circolari nn. 7 e 8 del 2008 e 8 del 2010, nonché nel parere n. 2 del 2010 (tutte reperibili sul sito [www.funzionepubblica.it](http://www.funzionepubblica.it)). In tali ipotesi, il medico certificante dovrà procedere ad elaborare il certificato in forma telematica, inserendo sul modello informatico tutti i dati e le informazioni necessari secondo le indicazioni del d.m. 18 dicembre 2009, n. 206, e delle circolari menzionate, utilizzando, se del caso, la finestra delle note, che è un campo libero.

Il certificato sarà trasmesso dal medico utilizzando i canali telematici consueti e l'amministrazione riceverà per via telematica l'attestato. In queste particolari ipotesi il medico dovrà anche provvedere a stampare e consegnare al lavoratore copia del certificato cartaceo che il lavoratore avrà l'onere di far pervenire tempestivamente all'amministrazione secondo le tradizionali modalità (PEC, fax, raccomandata, consegna a mano).

Pertanto, secondo questo processo, l'assenza dal servizio del dipendente verrà giustificata comunque mediante la trasmissione del documento informatico, mentre il regime giuridico dell'assenza sarà condizionato dalla ricezione della copia del documento da parte dell'amministrazione. La corrispondenza tra documento cartaceo e certificato telematico potrà essere verificata dall'amministrazione interessata mediante consultazione del sito INPS.

### **4. La responsabilità specifica per violazione della normativa in materia di trasmissione telematica dei certificati.**

Con la circolare n. 1 sono state fornite informazioni relativamente alle sanzioni per l'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica dei certificati (par. 6). Rimandando al contenuto della predetta circolare, giova soltanto rammentare che la legge ha introdotto specifiche sanzioni per la violazione delle norme sulla trasmissione telematica. Infatti, l'articolo 55 septies, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che "4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. ". Inoltre, il comma 6 della medesima disposizione configura delle ipotesi di illecito per il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora e il dirigente del servizio affari generali e personale che, in relazione alle proprie competenze, omettono l'osservanza della normativa relativa alle assenze dal servizio per malattia. Le sanzioni applicabili per questa ipotesi sono individuate per relationem con rinvio agli artt. 21 e 55 sexies comma 3 del medesimo decreto.

*Anche i contratti e gli accordi collettivi recentemente stipulati sono intervenuti sulla specifica materia. Infatti, il CCNL relativo all'area IV, dirigenza medica e veterinaria, stipulato il 6 maggio 2010 prevede la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi per il caso di "inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili, in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia" articolo 8, comma 8) e richiama il contenuto dell'articolo 55 septies comma 4 citato tra le fattispecie di illecito che comportano il licenziamento con preavviso.*

*Inoltre, gli accordi collettivi stipulati ai sensi dell'articolo 8 del d.lgs. n. 502 del 1992 per la disciplina dei rapporti con i medici convenzionati di medicina generale, i pediatri di libera scelta ed i medici specialisti hanno previsto apposite sanzioni per il caso di mancata osservanza degli adempimenti connessi alla trasmissione telematica dei certificati articolo 59 ter dell'ACN 23 marzo 2005, introdotto dall'ACN 27 maggio 2009 per i medici di medicina generale; articolo 58 ter dell'ACN del 15 dicembre 2005, introdotto dall'ACN 27 maggio 2009 per i pediatri di libera scelta; articolo 28 ter dell'ACN 23 marzo 2005, introdotto dall'ACN 27 maggio 2009 per i medici specialisti, veterinari ed altre professionalità sanitarie).*

*Ciò premesso, come detto in precedenza (cfr: Premessa), all'esito del collaudo relativo alla funzionalità del sistema la commissione ha segnalato l'esigenza di monitorare il processo di trasmissione telematica, visto che durante i lavori sono emerse delle criticità organizzative soprattutto per alcuni settori ed aree territoriali.*

*L'esistenza di tali criticità, per il superamento delle quali le Amministrazioni interessate lavoreranno durante i prossimi mesi anche utilizzando le evidenze del monitoraggio, rendono allo stato problematici l'emersione e l'accertamento di eventuali responsabilità per la violazione della specifica normativa e, quindi, lo svolgimento dei procedimenti per l'irrogazione delle conseguenti sanzioni.*

*Infatti, la piena applicazione dell'apparato sanzionatorio richiede la definizione di presupposti di azione chiari e di un quadro di operatività certo in mancanza dei quali potrebbe non essere riscontrabile l'elemento della colpevolezza dell'illecito.*

*Pertanto, fermo restando l'obbligo dei medici di continuare a trasmettere i certificati per via telematica in presenza delle condizioni organizzative e tecniche che lo rendono possibile, per il periodo transitorio, sino al 31 gennaio 2011, durante il quale le più rilevanti criticità dovranno essere affrontate, è opportuno che le Amministrazioni competenti si astengano dalla contestazione degli addebiti specificamente riferiti all'adempimento.*

*Sarà cura dei Dipartimenti della funzione pubblica, per la digitalizzazione e l'innovazione tecnologica e delle altre Amministrazioni competenti comunicare nel prosieguo ulteriori informazioni in vista della piena messa a regime del sistema.*

### **Raccomandazioni finali.**

*A fini di monitoraggio, si raccomanda alle Amministrazioni che, in qualità di datori di lavoro, ricevono attestati di malattia in forma cartacea al di fuori delle situazioni indicate nella presente circolare di segnalare l'anomalia entro 48 ore dal ricevimento degli stessi, inviando apposita comunicazione alla casella di posta elettronica certificata dell'Azienda di riferimento del medico.*

*Si invitano le Amministrazioni destinatarie della presente circolare a voler portare a conoscenza il contenuto della stessa ai propri dipendenti.*

*Si chiede inoltre al Ministero della salute, alle Regioni e Province autonome, alle Aziende sanitarie e agli Ordini professionali di riferimento di volerne dare diffusione presso gli esercenti la professione medica.*

Roma,

*Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione*

*Renato Brunetta*





### SERVIZIO MILITARE

articolo 22-quater CCNL integrativo 1994-97

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva, l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, il servizio civile sostitutivo sospendono il rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto senza diritto alla retribuzione fino ad un mese dopo la cessazione del servizio.
2. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve presentarsi all'amministrazione per riprendere il lavoro. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.
3. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento di fine rapporto.
4. 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 corrisponderà l'eventuale differenza fra 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.

### ASPETTATIVE

articolo 7 CCNL integrativo 1998/01

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi diversi ovvero delle aspettative di cui al comma 8 lettere a) e b) se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 21 e 22 del CCNL 16 maggio 1995.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga 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'articolo 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'articolo 24 del CCNL del 16 maggio 1995.
8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa amministrazione o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova.

b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.

c) 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 - ai sensi dell'articolo 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 -dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

### ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

articolo 8 CCNL integrativo 1998/01 modificato dal CCNL 2002-05

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolate dai contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998 e 9 agosto 2000.

2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscono delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'articolo 52, comma 57, della legge 448 del 2001.<sup>15</sup>

3. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altro comparto.

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 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 imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui alla legge 1204/1971.

### DIRITTO ALLO STUDIO

articolo 13 CCNL integrativo 1998/01

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno 166 nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Le amministrazioni articolate territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a

---

<sup>15</sup> Articolo 52, comma 57, della legge 448 del 2001: « All'articolo 2, primo comma, della legge 13 agosto 1984, n. 476, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo».

<sup>16</sup> Le ore di permesso di studio sono usufruibili in corrispondenza dell'anno solare per le quali vengono concesse, quelle non utilizzate nell'anno di appartenenza non sono cumulabili a quelle concedibili per l'anno successivo.



ripartire tra le varie sedi il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

2. 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 scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previsti ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, anche finalizzati all'acquisizione di specifica professionalità ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 4.

3. Il personale 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.

4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o postuniversitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
- b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);
- c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), e b).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, 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.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 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. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite nell'ambito delle procedure di cui all'articolo 4, comma 3, lett. A), del CCNL del 16/2/1999.

7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'articolo 8 del CCNL 16/2/1999.

8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'amministrazione, l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

9. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'amministrazione potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'articolo 18, comma 1, prima linea del CCNL del 16/5/1995.

11. Il presente articolo sostituisce l'articolo 17 del DPR 44/1990.

### CONGEDI PER LA FORMAZIONE articolo 14 CCNL integrativo 1998/01



1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'articolo 5 della legge n.53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le amministrazioni del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate.

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

4. La contrattazione integrativa a livello nazionale di amministrazione di cui all'articolo 4, comma 3 lett. A) individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.

5. Al fine di temperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'articolo 5, comma 3, della legge n. 53/2000.

Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di congedo, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 21 e 22 del CCNL del 16/5/1995.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

### RIPOSI E PERMESSI PER I FIGLI CON HANDICAP GRAVE articolo 33 L. 104/1992<sup>17</sup>

1. 2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

<sup>17</sup> Comma modificato dall' articolo 24 Legge 4 novembre 2010, n. 183

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

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

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

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo , qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.

Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.».

### **articolo 42 decreto legislativo n. 151 del 2001<sup>18</sup>**

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

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

3. (Abrogato).

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

5. La lavoratrice madre o, in alternativa, lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un' indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa;

L' indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità .

I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro

privati, compresi quelli per i quali non é prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità , l'indennità di cui al presente comma é corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le

<sup>18</sup> Comma modificato dall' articolo 24 Legge 4 novembre 2010, n. 183

disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo . I soggetti che usufruiscono dei permessi di cui al presente comma per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

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

### CONGEDI DEI GENITORI

Articolo 17 CCNL del 14 settembre 2000

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000.
2. Nel presente articolo tutte i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n.903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n.53/2000.
3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.
4. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'articolo 4 della legge n.1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'articolo 6 bis della legge n.903/1977, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.
5. Nell' ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall' articolo 7, comma 1, lett. a), della legge n.1204/1971, 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, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'articolo 7, comma 4, della legge n.1204/1971, 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 precedente comma 5.
7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, 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.
8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all' articolo 7, comma 1, della legge n.1204/1971, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso articolo 10 possono essere utilizzate anche dal padre.
11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'articolo 19, commi 7 e 8, del CCNL del 6.7.1995.

### TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO-FISCHE

articolo 11 CCNL integrativo 1998/01

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato



di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'articolo 21, comma 7 del CCNL del 16/5/1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'articolo 7, comma 8 lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

### TUTELA DEI DIPENDENTI PORTATORI DI HANDICAP

articolo 12 CCNL integrativo 1998/01

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

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'articolo 21, comma 7, del CCNL del 16/5/1995 i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'articolo 7, comma 8, lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti -su segnalazione della struttura che segue il progetto- che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo .

PERMESSI PREVISTI IN FAVORE DELLE PERSONE CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

SERVIZIO TRATTAMENTO PERSONALE

Prot: DFP-0040319-05/09/2008-1.2.3.3

**“CIRCOLARE N. 8/2008**

Decreto legge n. 112 del 2008 convertito in legge n. 133 del 2008 – “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” – articolo 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti - ulteriori chiarimenti.”2.2. Permessi previsti in favore delle persone con handicap in situazione di gravità.

*Con legge n. 133 del 2008, pubblicata sul Supplemento ordinario n. 196 alla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008, è stato convertito in legge con modifiche il d.l. n. 112 del 2008, recante “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”.*

*A seguito delle modifiche apportate all’originario provvedimento normativo e considerati i numerosi quesiti pervenuti dalle amministrazioni circa l’applicazione della nuova disciplina si ritiene opportuno fornire ulteriori indicazioni ad integrazione di quelle già date con la precedente circolare n. 7 del 2008.*

*La materia è di estrema delicatezza e di assoluta rilevanza, in quanto riguarda sia la sfera privata dei dipendenti pubblici, sia la correttezza dei loro rapporti con l’amministrazione, con i colleghi e con i cittadini. Peraltro, data la sua complessità, si pregano le amministrazioni di far conoscere le eventuali criticità riscontrate nell’applicazione delle norme anche per consentire un intervento finalizzato al loro riordino attraverso interventi legislativi.*

*(omissis)*

**2.2. Permessi previsti in favore delle persone con handicap in situazione di gravità.**

*Per quanto riguarda le tipologie e la fruizione dei permessi in questione, si ritiene opportuno precisare quanto segue.*

*L’articolo 33, comma 6, della l. n. 104 del 1992 prevede che i portatori di handicap grave possono fruire alternativamente dei permessi di cui al comma 2 o di quelli di cui al comma 3 del medesimo articolo. Il comma 2 dell’articolo prevede per questi soggetti la possibilità di fruire di permessi orari giornalieri per due ore al giorno senza indicazione di un contingente massimo. Il comma 3 stabilisce invece la possibilità di fruire di permessi giornalieri per tre giorni al mese. Le due modalità di fruizione sono alternative (comma 6 dell’articolo 33) e pertanto, in base alla norma, non possono essere fruiti cumulativamente i permessi giornalieri e i permessi orari di cui ai commi 2 e 3 nel corso dello stesso mese.*

*È importante chiarire che i permessi accordati alle persone con handicap in situazione di gravità sono istituiti dalla legge, con previsione generale per il settore pubblico e per quello privato.*

*Quindi, secondo quanto previsto dall’articolo 71, comma 4, primo periodo, eventuali limitazioni con fissazione di un monte ore sono rimesse alla disciplina legislativa (“4. La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore ... definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l’obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni.”).*

*Il trattamento giuridico di queste agevolazioni non è stato innovato dal d.l. n. 112 del 2008.*





*Si chiarisce quindi che, in base alla legge vigente, i portatori di handicap grave possono fruire alternativamente nel corso del mese di:*

- *tre giorni interi di permesso (a prescindere dall'orario della giornata)*
- *o di due ore di permesso al giorno (per ciascun giorno lavorativo del mese).*

*Si aggiunge poi che alcuni contratti collettivi (ad es. comparto ministeri, CCNL del 16 maggio 2001, articolo 9; comparto regioni ee.ll., CCNL 6 luglio 1995, articolo 19; comparto agenzie fiscali, CCNL 28 maggio 2004, articolo 46; comparto Presidenza Consiglio ministri, CCNL 17 maggio 2004, articolo 44) le clausole prevedono la possibilità di fruire in maniera frazionata ad ore le tre giornate intere di permesso (di cui al comma 3 dell'articolo 33), fissando allo scopo un contingente massimo (18 ore). In tali casi è data facoltà al dipendente di scegliere se fruire di una o più giornate intere di permesso oppure di frazionarle a seconda delle esigenze.*

*Considerato che i tre giorni di permesso sono accordati direttamente dalla legge senza indicazione di un monte ore massimo fruibile, la limitazione a 18 ore contenuta nei CCNL vale solo nel caso di fruizione frazionata. Naturalmente, la modalità di fruizione dei permessi mensili deve essere programmata in anticipo al fine di consentire al servizio del personale il calcolo dei giorni o delle ore spettanti e accordabili.*

*È importante chiarire che queste previsioni non incidono sulla possibilità alternativa per il dipendente di fruire delle due ore di permesso al giorno, che, come detto, sono accordate direttamente dalla legge e quindi restano salve.*

*In buona sostanza, se i CCNL di comparto prevedono la possibilità di frazionamento ad ore dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, fissando il tetto delle 18 ore, i portatori di handicap grave nel corso del mese possono fruire alternativamente di: - due ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese (comma 2 dell'articolo 33); - tre giorni interi di permesso a prescindere dall'orario della giornata (comma 3 dell'articolo 33) ovvero 18 ore mensili, da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze, cioè con articolazione anche diversa rispetto a quella delle due ore giornaliere (secondo le previsioni dei CCNL che stabiliscono la frazionabilità ad ore dei permessi di tre giorni).*

### **2.3. Permessi per coloro che assistono le persone con handicap in situazione di gravità**

*In base al combinato disposto dell'articolo 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 e dell'articolo 20 della l. n. 53 del 2000, soggetti legittimati alla fruizione di permessi sono i genitori e i parenti o affini entro il terzo grado che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, conviventi o, ancorché non conviventi, se l'assistenza è caratterizzata da continuità ed esclusività.*

*Secondo l'articolo 33, comma 3, della l. n. 104 in esame, i genitori di figli con handicap grave e gli altri soggetti legittimati possono fruire di tre giorni di permesso mensile. In questa ipotesi la legge non prevede alternativa rispetto alla tipologia di permesso, che è giornaliero. Tuttavia in alcuni contratti collettivi, per venire incontro alle esigenze dei lavoratori che prestano assistenza, è stato stabilito che tali permessi giornalieri possono essere fruiti anche in maniera frazionata, cioè ad ore, ed è stato fissato il contingente massimo di ore (18). Anche in questo caso vale il ragionamento sopra esposto: poiché questi permessi giornalieri sono disciplinati direttamente dalla legge, è la legge stessa che dovrà stabilire un eventuale monte ore, mentre il contingente delle 18 ore previsto dal CCNL vale solo nel caso in cui il dipendente opti per una fruizione frazionata del permesso giornaliero.*



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI  
SERVIZIO TRATTAMENTO PERSONALE

CIRCOLARE N.13/2010

*OGGETTO: modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza alle persone con disabilità - banca dati informatica presso il Dipartimento della funzione pubblica - legge 4 novembre 2010, n. 183, articolo 24.*

## **PREMESSA.**

*Sulla Gazzetta ufficiale del 9 novembre 2010, n. 262, è stata pubblicata la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.". La legge entra in vigore il 24 novembre 2010.*

*L'articolo 24 della nuova legge riguarda le "Modifiche alla disciplina in materia di permessi per l'assistenza a portatori di handicap in situazione di gravità ". La disposizione innova parzialmente il regime dei permessi per l'assistenza ai soggetti disabili contenuto nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, e nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. La norma inoltre prevede l'istituzione e la gestione di una banca dati informatica per la raccolta e la gestione dei dati relativi alla fruizione dei permessi a fini di monitoraggio e controllo presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Rimane invariato il regime dei permessi, del trasferimento e della tutela della sede per i lavoratori con disabilità che fruiscono delle agevolazioni per le esigenze della propria persona.*

*La presente circolare è stata elaborata a seguito di un lavoro istruttorio di confronto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le altre amministrazioni istituzionalmente interessate dalla materia, con l'obiettivo di fornire indicazioni di carattere generale omogenee per il settore del lavoro pubblico e privato. La finalità della presente circolare è quella di rendere degli orientamenti per l'interpretazione e l'applicazione della nuova normativa, ferme restando le autonome determinazioni di ciascuna amministrazione nell'esercizio del proprio potere organizzativo e gestionale. Rimane fermo quanto già illustrato dal Dipartimento della funzione pubblica nella Circolare n. 8 del 2008, par. 2.2 e 2.3, a proposito dell'utilizzo frazionato dei permessi.*

*Prima di affrontare nel merito le questioni, si ritiene necessario compiere una precisazione di tipo terminologico.*

*Come noto, il dibattito circa la terminologia da utilizzare per indicare le persone con disabilità è stato ampio ed è ancora vivace. Lo spirito che anima il dibattito è quello di evitare espressioni o definizioni che possano recare insitamente un'idea di disvalore, promuovendo invece l'uso di termini e concetti che consentano di mettere in risalto il valore derivante dalla diversità. A livello internazionale, è ormai diffuso il concetto di "persona con disabilità", che viene utilizzato nella Convenzione delle Nazioni unite del 13 dicembre 2006 sui diritti delle persone con disabilità, ratificata in Italia con legge 3 marzo 2009, n. 18. Ad oggi, dovendo trattare la materia, la soluzione migliore sarebbe quella di attenersi alle scelte compiute in sede internazionale, con la conseguenza che, anche nell'esame della disciplina contenuta nella l. n. 104 del 1992, che è la legge italiana fondamentale in materia (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), dovrebbe farsi riferimento esclusivamente al concetto di persona con disabilità. Tuttavia, ragioni di chiarezza inducono a seguire nello specifico una strada diversa che, nel rispetto del testo legislativo, utilizza la diversa espressione di "persona in situazione di handicap". Benché questa espressione possa ormai risultare inadeguata alla luce di quanto sopra detto, essa è ancora presente nel testo della menzionata l. n. 104 e serve ad indicare con chiarezza la situazione dei disabili nei confronti dei quali sono stati effettuati gli accertamenti ai sensi dell'articolo 4 della legge stessa (Accertamento dell'handicap). Tali accertamenti, dai quali può emergere anche una connotazione di gravità dell'handicap quando ricorrono le condizioni di cui all'articolo 3, comma 3 (ovvero "qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione" della persona), rappresentano il presupposto per la fruizione di varie agevolazioni previste nella legge stessa; la situazione certificata di handicap grave costituisce in particolare il presupposto per la fruizione dei permessi previsti nell'articolo 33.*

*Si segnala pertanto che, per maggior precisione e semplicità di esposizione, nella presente circolare e nelle eventuali successive note interpretative verrà mantenuto il riferimento all'espressione "persona in situazione di handicap" e "persona in situazione di handicap grave" pur nella consapevolezza del carattere inadeguato di queste espressioni rispetto all'evoluzione della normativa internazionale e del costume sociale.*



*Di seguito si procede quindi ad illustrare le novità apportate dall'articolo 24 della l. n. 183, che sostanzialmente consistono nella restrizione dei soggetti legittimati a fruire dei permessi per assistere persone in situazione di handicap grave, nell'eliminazione dei requisiti della convivenza e della continuità ed esclusività dell'assistenza prestata dal lavoratore, nella ridisciplina del diritto al trasferimento, nella previsione della decadenza nel caso di insussistenza dei requisiti per la fruizione delle agevolazioni e nell'istituzione della banca dati presso il Dipartimento della funzione pubblica.*

*Ridefinizione dei lavoratori legittimati a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 per assistere persone in situazione di handicap grave.*

*La principale novità della legge riguarda la materia dei soggetti legittimati a fruire dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave. In proposito, il comma 1, let. a), dell'articolo 24 sostituisce il testo dell'articolo 33, comma 3, della l. n. 104 e il comma 2 del medesimo articolo sostituisce il comma 2 dell'articolo 42 del d.lgs. n. 151 del 2001 e ne abroga il comma 3.*

*Il nuovo testo del comma 3 dell'articolo 33 citato prevede: "A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente."*

*Secondo la norma, in linea generale, la legittimazione alla fruizione dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave spetta al coniuge e ai parenti ed affini entro il secondo grado. Rispetto alla normativa previgente, la nuova disposizione da un lato ha menzionato espressamente il coniuge tra i lavoratori titolari della prerogativa, dall'altro ha posto la limitazione dei parenti ed affini entro il secondo grado.*

*Data la regola generale, la legge ha però previsto un'eccezione per i casi in cui i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti. In queste ipotesi, stimando eccessivamente onerosa o impossibile l'opera di assistenza a causa dell'età non più giovane o della patologia del familiare, la legge prevede la possibilità di estendere la legittimazione alla titolarità dei permessi anche ai parenti e agli affini entro il terzo grado.*

*Pertanto, la novità più rilevante rispetto al regime previgente è rappresentata dalla restrizione della categoria di familiari che possono fruire dei permessi, poiché con la nuova norma si passa dal terzo al secondo grado di parentela, salvo la ricorrenza delle situazioni eccezionali dell'assenza, dell'età anagrafica o delle patologie.*

*Per comodità, si rammenta che il rapporto di parentela e quello di affinità sono definiti dal codice civile articolo 74 c.c.: "La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite"; articolo 78 c.c.: "L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge". In base alla legge, sono parenti di primo grado: genitori, figli; sono parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli dei figli); sono parenti di terzo grado: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli e/o sorelle), pronipoti in linea retta. Sono affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero; sono affini di secondo grado: cognati; sono affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti.*

*La legge non ha definito la nozione di "patologie invalidanti". In mancanza di un'espressa scelta sul punto, sentito il Ministero della salute, un utile punto di riferimento per l'individuazione di queste patologie è rappresentato dall'articolo 2, comma 1, let. d), del decreto interministeriale - Ministero per la solidarietà sociale, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Ministero per le pari opportunità 21 luglio 2000, n. 278 (Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari), che disciplina le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'articolo 4, comma 2, della l. n. 53 del 2000. In particolare, si tratta delle: "1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;"*

*In presenza di queste situazioni, che naturalmente debbono essere tutte documentate, la legge consente di allargare la cerchia dei familiari legittimati a fruire dei permessi ex articolo 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992, stimando a priori che i soggetti affetti dalle patologie in esame non siano in grado di prestare un'assistenza adeguata alla persona in situazione di handicap grave. Pertanto, nel caso in cui il coniuge o i genitori della persona in situazione di handicap grave siano affetti dalle patologie rientranti in questo elenco, l'assistenza potrà essere prestata anche da parenti o affini entro il terzo grado.*

*Come detto, si può passare dal secondo al terzo grado di parentela anche nel caso di decesso o assenza del coniuge o del genitore della persona in situazione di handicap grave. Ai fini della disciplina in esame, si ritiene corretto ricondurre al concetto di assenza, oltre alle situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), le situazioni giuridiche ad esse assimilabili, che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.*

È opportuno evidenziare che la possibilità di passare dal secondo al terzo grado di assistenza si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti menzionati (coniuge, genitore) si trovi nelle descritte situazioni (assenza, decesso, patologie invalidanti), poiché nella disposizione normativa è utilizzata la congiunzione disgiuntiva ("qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti").

### **INDIVIDUAZIONE DI UN REFERENTE UNICO PER L'ASSISTENZA ALLA STESSA PERSONA IN SITUAZIONE DI HANDICAP GRAVE.**

Come anticipato, l'articolo 24 della legge, nell'innovare la disciplina sulla legittimazione a fruire i permessi, non ha menzionato i requisiti della continuità e dell'esclusività dell'assistenza che quindi non sono più esplicitamente previsti dalle disposizioni in materia. La legge ha però espressamente stabilito che il diritto alla fruizione dei permessi "non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.". Con tale prescrizione è stato perciò ripreso in parte e tipizzato il concetto di esclusività dell'assistenza, limitandolo alla regola secondo cui i permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. In base alla legge, quindi, viene individuato un unico referente per ciascun disabile, trattandosi del soggetto che assume "il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito."(così il Consiglio di Stato, nel parere n. 5078 del 2008).

Considerato che sulla questione sono stati ricevuti numerosi quesiti, è opportuno segnalare che le nuove norme non precludono espressamente la possibilità per lo stesso dipendente di assistere più persone in situazione di handicap grave, con la conseguenza che, ove ne ricorrano tutte le condizioni, il medesimo lavoratore potrà fruire di permessi anche in maniera cumulativa per prestare assistenza a più persone disabili. Con l'entrata in vigore della nuova disciplina, si deve ormai ritenere superato il parere n. 13 del 2008 di questo Ufficio (nota n. 8474 del 18 febbraio 2008), pubblicato sul sito del Dipartimento della funzione pubblica.

Analogamente, le nuove norme non precludono espressamente ad un lavoratore in situazione di handicap grave di assistere altro soggetto che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, tale lavoratore potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste.

È chiaro che una tutela più adeguata nei confronti del disabile è realizzabile, almeno in astratto, quando questi può contare sull'opera di assistenza di una persona che si dedichi alle sue cure in maniera esclusiva; infatti, un'attività prestata nei confronti di più familiari può risultare non soddisfacente. È evidente inoltre che la fruizione di permessi in maniera cumulativa in capo allo stesso lavoratore crea notevole disagio all'attività amministrativa per la possibilità di assenze frequenti e protratte del lavoratore stesso. Questi aspetti dovrebbero essere ben valutati dal dipendente che intende chiedere la fruizione dei permessi cumulativamente, limitando la domanda alle situazioni in cui da un lato non vi sono altri familiari in grado di prestare assistenza, dall'altro non è possibile soddisfare le esigenze di assistenza nel limite dei tre giorni mensili. La sussistenza di tali presupposti, che il dipendente ha l'onere di dichiarare all'atto della presentazione della domanda, non può che essere rimessa alla valutazione esclusiva e al senso di responsabilità del lavoratore interessato, considerato il loro carattere assolutamente relativo e la difficoltà di un eventuale accertamento.

### **LA POSIZIONE DEI GENITORI CHE ASSISTONO UN FIGLIO IN SITUAZIONE DI HANDICAP GRAVE.**

La nuova legge ha dato rilevanza alla specialità del rapporto genitoriale. Particolari norme sono infatti dettate per i genitori che assistono un figlio in situazione di handicap grave. Tali norme sono contenute nel testo novellato dell'articolo 33 della l. n. 104 del 1992 e nell'articolo 42 del d.lgs. n. 151 del 2001.

L'assistenza nei confronti del figlio disabile gode di un regime più flessibile e le norme specifiche derogano al "regime del referente unico" che è stato illustrato nel paragrafo precedente. Infatti, secondo quanto previsto dal nuovo comma 3 dell'articolo 33, l'assistenza può essere prestata alternativamente da entrambi i genitori (Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.). Pertanto, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni mensili, i permessi giornalieri possono essere utilizzati dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre per l'assistenza al medesimo figlio. Si segnala peraltro che, in base alla nuova disciplina, i permessi giornalieri possono essere fruiti anche dai genitori di un minore di tre anni in situazione di handicap grave. Infatti, da un lato, la novella ha soppeso dal testo della previgente disposizione (comma 3 dell'articolo 33 della l. n. 104 del 1992) le parole "successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino", dall'altro i genitori sono comunque compresi nella categoria dei parenti legittimati in base al primo periodo del comma in esame, cosicché non sarebbe giustificato un trattamento deteriore o meno favorevole dei genitori del minore di tre anni rispetto al resto dei parenti o affini. Ciò significa che, in un'ottica di ragionevolezza costituzionalmente orientata, la portata dell'articolo 33, comma 3, della legge prevale rispetto alla previsione dell'articolo 42, comma 2, del d.lgs. n. 151 del 2001 come novellato.

La possibilità per i genitori di minore di tre anni disabile di prendere i permessi ai sensi dell'articolo 33 si aggiunge alle altre prerogative previste nel d.lgs. n. 151 del 2001. Quindi, resta fermo il diritto dei genitori del minore di tre anni in situazione di handicap grave di fruire, in alternativa ai permessi giornalieri mensili, del prolungamento del congedo parentale o dei riposi orari retribuiti di cui all'articolo 42 del menzionato decreto.

È opportuno segnalare che, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza del figlio disabile, la loro fruizione deve intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese, cosicché nel mese in cui uno dei due genitori abbia fruito di uno o più giorni di permesso ai sensi dell'articolo 33, comma 3, entrambi i genitori non potranno beneficiare per lo stesso figlio neppure delle due ore di riposo giornaliero, del prolungamento del congedo parentale e del congedo di cui all'articolo 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001 e viceversa. Infatti, l'articolo 42, comma 4, del d.lgs. n. 151 del 2001, richiamando l'articolo 33, comma 4, della l. n. 104 del 1992 esprime la regola della cumulabilità dei riposi e permessi con il congedo parentale ordinario e il congedo per la malattia del figlio, escludendo a contrario la cumulabilità tra di loro degli istituti "speciali", che sono disegnati come alternativi (ai sensi dell'articolo 42, comma 1, del d.lgs. n. 151 citato, le due ore di permesso al giorno possono essere fruite in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui al comma 1 dell'articolo 33 del medesimo decreto). Inoltre, il comma 5 dell'articolo 42 sul congedo indennizzato prevede espressamente che durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33, comma 1, del d.lgs. n. 151 (prolungamento del congedo parentale), né di quelli di cui ai commi 2 (due ore di permesso al giorno) e 3 dell'articolo 33 della l. n. 104 (permessi giornalieri).

Alle agevolazioni previste per i genitori dal nuovo comma 3 dell'articolo 33 si aggiunge poi la possibilità di fruire dei permessi anche per i parenti e gli affini di cui alla medesima disposizione, naturalmente sempre nel limite dei tre giorni e in alternativa ai genitori.

### **I PRESUPPOSTI OGGETTIVI PER IL RICONOSCIMENTO DEI PERMESSI:**

#### **a) la persona in situazione di handicap grave non deve essere ricoverata a tempo pieno.**

Anche a seguito della novella, la legge ha mantenuto il presupposto oggettivo consistente nella circostanza che il disabile da assistere non sia ricoverato a tempo pieno. Si conferma quindi l'interpretazione già fornita sotto il vigore della precedente normativa ribadendo che per ricovero a tempo pieno si intende il ricovero per le intere 24 ore. Si chiarisce inoltre che il ricovero rilevante ai fini della norma è quello che avviene presso le strutture ospedaliere o comunque le strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria. In linea con orientamenti applicativi già emersi anche per il lavoro nel settore privato, si precisa che fanno eccezione a tale presupposto le seguenti circostanze:

- interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale;
- ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di handicap grave per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

La ricorrenza delle situazioni eccezionali di cui sopra dovrà naturalmente risultare da idonea documentazione medica che l'amministrazione è tenuta a valutare.

#### **b) l'eliminazione dei requisiti della convivenza, della continuità ed esclusività dell'assistenza.**

L'articolo 24, comma 2, let. b), della l. n. 183 interviene sull'articolo 20, comma 1, della l. n. 53 del 2000, eliminando le parole da "nonché" fino a "non convivente". A seguito di tale intervento, i requisiti della "continuità" e dell' "esclusività" dell'assistenza non sono più menzionati espressamente quali presupposti necessari ai fini della fruizione dei permessi in argomento da parte dei beneficiari. Inoltre, nella riformulazione dell'articolo 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 non è più presente il requisito della "convivenza", che era necessario per la fruizione dei permessi prima dell'entrata in vigore dell'articolo 20 della l. n. 53 del 2000. Analogamente, la legge ha abrogato l'articolo 42, comma 3, del d.lgs. n. 151 del 2001, il quale prevedeva che i permessi dei genitori di figlio in situazione di handicap grave maggiore di età potessero essere fruiti a condizione che sussistesse convivenza o che l'assistenza fosse continuativa ed esclusiva.

### **LE PREROGATIVE RELATIVE ALLA SEDE DI SERVIZIO.**

L'articolo 24, comma 1, let. b), della l. n. 183 ha novellato il comma 5 dell'articolo 33. La nuova disposizione stabilisce: "Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere



*e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.". Con la modifica è stato previsto opportunamente che l'avvicinamento che si può ottenere mediante il trasferimento non è verso il domicilio del lavoratore che presta assistenza quanto piuttosto verso il domicilio della persona da assistere. La novella ha eliminato un'incongruenza che era presente nel testo della legge previgente. Il trasferimento e la tutela della sede di lavoro, pertanto, rappresentano uno strumento per la più agevole assistenza del disabile. È opportuno segnalare che la norma, rispondendo all'esigenza di tutela del disabile, accorda al lavoratore un diritto, che può essere mitigato solo in presenza di circostanze oggettive impeditive, come ad esempio la mancanza di posto corrispondente nella dotazione organica di sede, mentre non può essere subordinato a valutazioni discrezionali o di opportunità dell'amministrazione.*

### **ONERI DEL DIPENDENTE INTERESSATO ALLA FRUIZIONE DELLE AGEVOLAZIONI.**

*Il dipendente interessato ha l'onere di presentare apposita istanza per la fruizione delle agevolazioni previste dalla legge e di dimostrare la sussistenza dei presupposti di legittimazione attraverso la produzione di idonea documentazione.*

*In particolare, il dipendente è tenuto a presentare il verbale della commissione medica dal quale risulti l'accertamento della situazione di handicap grave, nonché, se del caso, il certificato medico dal quale risulti la patologia invalidante di cui all'articolo 33, comma 3, della l. n. 104 e la documentazione medica menzionata al precedente paragrafo 5, let. a). Inoltre, l'interessato è tenuto a certificare, attraverso idonea documentazione ovvero attraverso apposite dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445 del 2000 ("Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa"), la sussistenza delle condizioni che legittimano la fruizione delle agevolazioni. In proposito, si rammenta che, secondo quanto previsto nell'articolo 76 del predetto d.P.R. "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso (...) nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia."*

*Inoltre, a corredo dell'istanza, l'interessato deve presentare dichiarazione sottoscritta di responsabilità e consapevolezza dalla quale risulti che:*

*il dipendente presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste le agevolazioni ovvero il dipendente necessita delle agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di disabilità;*

*il dipendente è consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno - morale oltre che giuridico - a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;*

*il dipendente è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo Stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile;*

*il dipendente si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione di fatto e di diritto da cui consegue la perdita della legittimazione alle agevolazioni.*

*A seguito dell'accoglimento della domanda da parte dell'amministrazione, il dipendente dovrà comunicare tempestivamente il mutamento o la cessazione della situazione di fatto e di diritto che comporta il venir meno della titolarità dei benefici e dovrà aggiornare la documentazione prodotta a supporto dell'istanza quando ciò si renda necessario, anche a seguito di richiesta dell'amministrazione.*

*Ancora una volta, è utile richiamare le previsioni del citato Testo unico secondo cui "L'esibizione di un atto contenente dati non più rispondenti a verità equivale ad uso di atto falso." articolo 76, comma 2, d.P.R. n. 445 del 2000).*

*Si rammentano anche in questa sede, le norme contenute nell'articolo 55 quater, comma 1, lett. a), che nell'ipotesi di giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa prevede la comminazione del licenziamento, e nell'articolo 55 quinquies, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, che, per la stessa ipotesi, prevedono la reclusione e la multa, oltre all'obbligo del risarcimento del danno patrimoniale e del danno all'immagine subiti dall'amministrazione.*

*Salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.*

### **DOVERI DELL'AMMINISTRAZIONE.**

*L'amministrazione che riceve l'istanza di fruizione delle agevolazioni da parte del dipendente interessato deve verificare l'adeguatezza e correttezza della documentazione presentata, chiedendone, se del caso, l'integrazione.*

*I provvedimenti di accoglimento dovranno essere periodicamente monitorati al fine di ottenere l'aggiornamento della documentazione e verificare l'attualità delle dichiarazioni sostitutive prodotte a supporto dell'istanza. Si richiama in particolare l'attenzione sulla necessità di chiedere il nuovo verbale medico nel caso di accertamento di handicap grave rivedibile.*



L'amministrazione procederà alla verifica delle dichiarazioni sostitutive secondo le consuete modalità (artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445 del 2000) attraverso i propri servizi ispettivi, costituiti in osservanza dell'articolo 1, comma 62, della l. n. 662 del 1996, o comunque su disposizioni impartite dall'ufficio preposto alla gestione del personale. La verifica dovrà essere svolta periodicamente, anche a campione. Nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi, l'amministrazione provvederà a revocare i benefici per effetto della decadenza.

Naturalmente, ove nell'ambito o a seguito degli accertamenti emergessero gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente, l'amministrazione procederà alla tempestiva contestazione degli addebiti per lo svolgimento del relativo procedimento e, se del caso, alla comunicazione alle autorità competenti delle ipotesi di reato. Oltre a richiamare di nuovo le previsioni dell'articolo 76 del d.P.R. n. 445 del 2000 sulle dichiarazioni mendaci, la formazione e l'uso di atti falsi, si ricordano ancora in questa sede le già citate norme contenute nell'articolo 55 quater, comma 1, let. a), e nell'articolo 55 quinquies, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Si rammenta che l'avvio e l'esito dei procedimenti disciplinari debbono essere comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica come richiesto dalla Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione del 6 dicembre 2007, n. 8.

L'amministrazione, sotto altro aspetto, dovrà effettuare le comunicazioni dei permessi fruiti dai propri dipendenti per l'inserimento nella banca dati istituita presso il Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 24, commi da 4 a 6, della l. n. 183 del 2010.

In fase di prima applicazione, ogni amministrazione dovrà procedere a riesaminare i provvedimenti di assenso già adottati al fine di verificare la sussistenza delle condizioni previste dalla nuova legge. In caso di insussistenza dei requisiti, salvo tempestiva integrazione della documentazione prodotta in passato da parte dell'interessato, l'atto di assenso dovrà essere revocato e le agevolazioni non potranno essere più accordate per effetto della decadenza. Naturalmente, il dipendente che si trovi nella condizione di poter fruire dei permessi a diverso titolo in base alla nuova legge avrà l'onere di produrre una nuova istanza accompagnata dalla documentazione di supporto.

La decadenza conseguente all'accertamento dell'insussistenza o del venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei diritti.

L'articolo 24, comma 1, let. c), introduce un nuovo comma, il 7 bis, nel corpo dell'articolo 33 della l. n. 104 del 1992. La disposizione stabilisce che "Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.". Con la novella è stato reso esplicito che poiché le prerogative spettano solo a coloro che sono legittimati in base alla legge, in assenza dei presupposti legali, viene meno la possibilità di fruizione delle agevolazioni. L'accertamento circa l'insussistenza dei requisiti spetta al datore di lavoro, privato o pubblica amministrazione, e all'INPS per il settore del lavoro privato.

Al di là del dato letterale, che fa riferimento solo al lavoratore di cui al comma 3 (cioè al lavoratore che fruisce dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave) e ai diritti del presente articolo, è chiaro che la regola espressa dalla disposizione ha una portata più ampia, non potendo non riguardare tutte le ipotesi in cui il soggetto apparentemente legittimato alle agevolazioni in realtà non è in possesso dei requisiti legali per la loro legittima fruizione. Infatti, la decadenza, ovvero la perdita della possibilità di continuare ad usufruire dei permessi, rappresenta l'effetto naturale dell'insussistenza dei presupposti per la legittimazione all'istituto e, come tale, essa è prevista nel menzionato Testo unico in materia di documentazione amministrativa a proposito delle dichiarazioni sostitutive non veritiere (l'articolo 75 del d.P.R. n. 445 del 2000 stabilisce che "qualora dal controllo di cui all'articolo 71 emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, il dichiarante decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera."). Quindi, a titolo di esempio, si può verificare la decadenza anche in capo al lavoratore in situazione di handicap grave che prende i permessi per le proprie esigenze o in capo al genitore che fruisce delle due ore di permesso al giorno ai sensi dell'articolo 42 del d.lgs. n. 151 del 2001.

A titolo di esempio, tra le situazioni che possono dar luogo alla decadenza si menzionano: il venir meno della situazione di handicap grave a seguito della visita di revisione, il decesso della persona in situazione di handicap grave, il sopravvenuto ricovero a tempo pieno del disabile, la circostanza che due lavoratori prendono permessi per assistere la medesima persona in situazione di handicap grave.

Banca dati presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.



## VADEMECUM DEL DIPENDENTE PUBBLICO

---

*L'articolo 24, commi 4-6, della l. n. 183 del 2010 ha previsto l'istituzione presso il Dipartimento della funzione pubblica di una banca dati finalizzata al monitoraggio e al controllo sulla legittima fruizione dei permessi accordati ai pubblici dipendenti che ne fruiscono in quanto persone disabili o per assistere altra persona in situazione di handicap grave. Le informazioni che saranno raccolte nella banca dati saranno utilizzate in forma anonima anche per elaborazioni e pubblicazioni statistiche.*

*Una volta attivata la banca dati, le pubbliche amministrazioni dovranno effettuare adeguata comunicazione dei dati rilevanti per via telematica entro il 31 marzo di ciascun anno.*

*L'attivazione della banca dati e le modalità operative da seguire per effettuare le comunicazioni saranno oggetto di successiva circolare del Dipartimento.*

*IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE  
Renato Brunetta*





### INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

articolo 22 CCNL 1994/97

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'articolo 21, comma 7, lett. a)<sup>19</sup>, comprensiva del trattamento accessorio come determinato ai sensi dell' articolo 34.

Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza é dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'articolo 21, comma 7, lett. a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato ai sensi dell' articolo 34, per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'articolo 21, commi 1 e 2.

Nulla é innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

### INFERMITÀ PER CAUSA DI SERVIZIO ED EQUO INDENNIZZO

articolo 33, comma 2, CCNL integrativo 1998/01

2. Nulla é innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio ed all'equo indennizzo, che rimangono regolate dalle seguenti leggi e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686; legge 27/7/1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5/7/1965; D.P.R. 20/4/94, n. 349, D.P.R. 834/81 (Tabelle); articolo 22, commi da 27 a 31 della legge 23/12/1994, n. 724; articolo 1, commi da 119 a 122 della legge 23/12/96, n. 662.

---

<sup>19</sup> articolo 21 comma 7 ccnl 1994/97. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, 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 come determinato ai sensi dell'art. 34;



## Capitolo V

### IL RAPPORTO DI LAVORO: forme flessibili

#### RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

articolo 21 CCNL 1998/01

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:
  - a) assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Nel caso del comma 1 lett.b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi da 4 a 7.
3. L'amministrazione, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
5. Le amministrazioni, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenute ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente con le procedure previste dall'articolo 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.
6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.
7. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui al comma 1 lett. b) il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il contingente predetto è utilizzato - sino alla sua capienza - a domanda dei dipendenti interessati al part - time - indipendentemente dalla motivazione della richiesta con le procedure indicate nei commi precedenti.
9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part-time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'articolo 39 comma 18 della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni che non incidono sul contingente di cui al precedente comma 8.
10. Le amministrazioni, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10% massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro - in tali casi - sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal 1 giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.
11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza:
  - ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psichiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
  - ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.



12. L'avenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. 152/1997\_62 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa di cui all'articolo 22 secondo quanto concordato con l'amministrazione.

### ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

articolo 22 CCNL 1998/01 modificato dal CCNL integrativo 1998/01

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno)
- c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b)

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'articolo 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna amministrazione tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

4. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro 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, ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'articolo 6, comma 1 del d.lgs 61/2000.

5. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purché vi sia disponibilità del posto di organico, o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'articolo 6, comma 1 del d.lgs 61/2000.

### TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

articolo 23 CCNL 1998/01 modificato dal CCNL integrativo 1998/01

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'articolo 1, co. 2, lett. e) del D.Lgs. n. 61/2000 nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'articolo 25 maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.



5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario fatte svolgere in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%.
6. Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi il dipendente può richiederne il consolidamento nell'orario di lavoro.
7. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale é proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.
8. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, secondo i criteri adottati in contrattazione integrativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
10. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto é disciplinato dall'articolo 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle vigenti disposizioni
11. 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 e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico é commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL , ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, é comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L. 1204/1971, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, é commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico é commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di parttime 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.
12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto e del CCNL 1998-01 sottoscritto il 16 febbraio 1999, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.lgs. n. 61/2000.

### RECUPERO PERMESSI PERSONALE IN PART-TIME VERTICALE

articolo 18, c. 7, CCNL 2002-05

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

### LEGGE 23 dicembre 1996, n. 662

(Testo modificato dalla l. 27 dicembre 1997, n. 449 e dal d.l. 25 giugno 2008, n. 112 convertito con modificazioni l. 6 agosto 2008, n. 133)

### MISURE DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA FINANZA PUBBLICA

articolo 1

(COMMA 1-55 OMISSIS)

56. Le disposizioni di cui all'articolo 58, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le disposizioni di legge e di regolamento che vietano l'iscrizione in albi professionali non si applicano ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno.



56-bis. Sono abrogate le disposizioni che vietano l'iscrizione ad albi e l'esercizio di attività professionali per i soggetti di cui al comma 56. Restano ferme le altre disposizioni in materia di requisiti per l'iscrizione ad albi professionali e per l'esercizio delle relative attività. Ai dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale non possono essere conferiti incarichi professionali dalle amministrazioni pubbliche; gli stessi dipendenti non possono assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione.

57. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche o livelli dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ad esclusione del personale militare, di quello delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

58. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa dall'amministrazione entro sessanta giorni dalla domanda, nella quale è indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. L'amministrazione, entro il predetto termine, nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica. Il dipendente è tenuto, inoltre, a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa. Fatte salve le esclusioni di cui al comma 57, per il restante personale che esercita competenze istituzionali in materia di giustizia, di difesa e di sicurezza dello Stato, di ordine e di sicurezza pubblica, con esclusione del personale di polizia municipale e provinciale, le modalità di costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale ed i contingenti massimi del personale che può accedervi sono stabiliti con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze.

58-bis. Ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, le amministrazioni provvedono, con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica, ad indicare le attività che in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno. I dipendenti degli enti locali possono svolgere prestazioni per conto di altri enti previa autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza.

58-ter. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il limite percentuale della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale prevista dall'articolo 22, comma 20, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

59. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Una quota pari al 70 per cento dei predetti risparmi è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

60. Al di fuori dei casi previsti al comma 56, al personale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.

61. La violazione del divieto di cui al comma 60, la mancata comunicazione di cui al comma 58, nonché le comunicazioni risultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'amministrazione costituiscono giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e costituiscono causa di decadenza dall'impiego per il restante personale, sempreché le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono svolgersi in contraddittorio fra le parti.

62. Per effettuare verifiche a campione sui dipendenti delle pubbliche amministrazioni, finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni di cui ai commi da 56 a 65, le amministrazioni si avvalgono dei rispettivi servizi ispettivi, che, comunque, devono essere costituiti entro il termine perentorio di trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Analoghe verifiche sono svolte dal Dipartimento della funzione pubblica che può avvalersi, d'intesa con le amministrazioni interessate, dei predetti servizi ispettivi, nonché, d'intesa con il Ministero delle finanze ed anche ai fini dell'accertamento delle violazioni tributarie, della Guardia di finanza.

64. Per quanto disposto dai precedenti commi, viene data precedenza ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70 per cento, malati di mente, anziani non autosufficienti, nonché ai genitori con figli minori in relazione al loro numero.

**ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 97/81/CE RELATIVA ALL'ACCORDO-QUADRO SUL LAVORO A TEMPO PARZIALE CONCLUSO DALL'UNICE, DAL CEEP E DALLA CES.**

DECRETO LEGISLATIVO 25 febbraio 2000, n. 61

(Testo modificato da: D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100, D.L. 28 settembre 2001, n. 355; D.L. 25 settembre 2002, n.210, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, L. 24 dicembre 2007, n. 247)

**DEFINIZIONI**

**articolo 1**

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:
  - a) per "tempo pieno" l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati;
  - b) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
  - c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno é prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
  - d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - d-bis) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d);
  - e) per "lavoro supplementare" quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.
3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto.
4. Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

**FORMA E CONTENUTI DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

**articolo 2**

(Omissis)

2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale é contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

**MODALITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE. LAVORO SUPPLEMENTARE, LAVORO STRAORDINARIO, CLAUSOLE ELASTICHE**

**articolo 3**

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.
2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo

svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi.

3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. PERIODO SOPPRESSO DAL D.LGS. 10 SETTEMBRE 2003, N. 276.

5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

### **6. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 10 SETTEMBRE 2003, N. 276**

7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono, nel rispetto di quanto previsto dai commi 8 e 9, stabilire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I predetti contratti collettivi stabiliscono:

1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;

2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;

3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

8. L'esercizio, ove previsto dai contratti collettivi di cui al comma 7 e nei termini, condizioni e modalità ivi stabiliti, da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese fra le parti, di almeno cinque giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3.

9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

11. COMMA SOPPRESSO DAL D.LGS. 10 SETTEMBRE 2003, N. 276

12. COMMA SOPPRESSO DAL D.LGS. 10 SETTEMBRE 2003, N. 276

13. COMMA SOPPRESSO DAL D.LGS. 10 SETTEMBRE 2003, N. 276

14. I centri per l'impiego e i soggetti autorizzati all'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro, di cui rispettivamente agli articoli 4 e 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, sono tenuti a dare, ai lavoratori interessati ad offerte di lavoro a tempo parziale, puntuale informazione della disciplina prevista dai commi 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, preventivamente alla stipulazione del contratto di lavoro. Per i soggetti di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, la mancata fornitura di detta informazione costituisce comportamento valutabile ai fini dell'applicazione della norma di cui al comma 12, lettera b), del medesimo articolo 10.

15. COMMA SOPPRESSO DAL D.LGS. 10 SETTEMBRE 2003, N. 276

### **PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE**

articolo 4.

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:

a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;

b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

### TUTELA ED INCENTIVAZIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

#### articolo 5

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.

(Omissis)

3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione.

(Omissis)

### CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

#### articolo 6

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

articolo 7 articolo SOPPRESSO DAL D.LGS. 10 SETTEMBRE 2003, N. 276

articolo 8 (Omissis)

### DISCIPLINA PREVIDENZIALE

#### articolo 9.

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli



effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico é sostituito dal seguente: "Il contributo non é dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2.".

3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale é uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare é determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma é stabilita con le modalit  di cui al comma 1.

4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianit  relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianit  inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

### DISCIPLINA DEL PART-TIME NEI RAPPORTI DI LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

#### articolo 10.

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

(omissis)

#### articolo 12-bis

1. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacit  lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unit  sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni pi  favorevoli per il prestatore di lavoro. 2. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonch  nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilit  lavorativa, che assuma connotazione di gravit  ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale é stata riconosciuta una percentuale di invalidit  pari al 100 per cento, con necessit  di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanit  5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, é riconosciuta la priorit  della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. 3. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di et  non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, é riconosciuta la priorit  alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

### DIRITTO DI PRECEDENZA

#### articolo 12-ter

1. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

### DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

#### articolo 16 Legge 4 novembre 2010 n. 183

1. In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale gi  adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008.



### ASPETTATIVA

articolo 18 LEGGE 4 novembre 2010, n. 183

1. I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.  
L'aspettativa é concessa all'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.
2. Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.
3. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.<sup>20</sup>

### INCOMPATIBILITÀ, CUMULO DI IMPIEGHI E INCARICHI

articolo 53 D. Lgs. 165/2001

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.

<sup>20</sup> Articolo 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 dirigenti delle pubbliche amministrazioni, nonché gli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia e, limitatamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato (( sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa )) senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale. Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. É 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 é espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi é a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.

2. I dirigenti di cui all'articolo 19, comma 10, sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi di cui al comma 1 del presente articolo, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza (( in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative )).

3. Per i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, e per gli avvocati e procuratori dello Stato, gli organi competenti deliberano il collocamento in aspettativa, fatta salva per i medesimi la facoltà di valutare ragioni ostative all'accoglimento della domanda.

4. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni e non é 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, é stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;

b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocimento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità.

6. Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi 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. Con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati i soggetti privati e gli organismi internazionali di cui al comma 1 e sono definite le modalità e le procedure attuative del presente articolo.



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.

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.

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

- 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.

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. 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.

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. 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 pronuncia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza.

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

11. Entro il 30 aprile di ciascun anno, i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al comma 6 sono tenuti a dare comunicazione all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi dei compensi erogati nell'anno precedente.

12. Entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi retribuiti ai propri dipendenti sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto. L'elenco è accompagnato da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Nello stesso termine e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.

13. Entro lo stesso termine di cui al comma 12 le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.

14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti. 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. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno ommesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.

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.

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.

### PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Circolare Funz. Pubblica 19 febbraio 1997, n. 3/97 in G.U. n. 44 del 22.2.1997

*Legge 23 dicembre 1996 n. 662, articolo 1, commi 56/65, tempo parziale e disciplina delle incompatibilità.*

*La legge 662 del 23 dicembre u.s., sulle misure di razionalizzazione della finanza pubblica, contiene alcune disposizioni articolo 1, commi da 56 a 65) relative al rapporto di lavoro di tempo parziale e a regime delle incompatibilità. La presente circolare fornisce alcune indicazioni per l'applicazione tempestiva ed uniforme delle norme. Le nuove disposizioni modificano la preesistente disciplina dell'istituto del part time.*



*Le novità vogliono favorire una più ampia diffusione del part time, attenuando i vincoli che limitavano e rendevano poco conveniente la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Resta invariata la preesistente disciplina di origine legislativa o contrattuale per le parti non espressamente o implicitamente abrogate, quali il trattamento giuridico ed economico, le modalità di ritorno al tempo pieno, i contingenti massimi per qualifica.*

*Allargamento dell'ambito dei destinatari (comma 57)*

*La prima, significativa innovazione è quella dell'allargamento dei potenziali fruitori del particolare time. Tutto il personale dipendente, appartenente alle varie qualifiche o livelli, escluso il personale con qualifica dirigenziale, può chiedere il passaggio la tempo parziale. Possono quindi chiedere il part time anche le qualifiche più elevate (che svolgono funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di unità organiche centrali o periferiche o che hanno l'obbligo della resa del conto giudiziale), che erano escluse dalla disciplina precedente.*

*Non possono, chiedere il part time il personale militare, le Forze di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco.*

*Presentazione ed accoglimento della domanda (comma 58)*

*Altra disposizione coerente con l'obiettivo di estendere il ricorso al part time è quella che prevede un termine ridotto (60 giorni) dalla domanda da parte dell'interessato trascorso il quale si determina comunque la trasformazione del rapporto. È stata perciò superata la preesistente disciplina generale che regolava la presentazione e l'accoglimento delle domande, caratterizzata da tempi molto più dilatati e cadenzati annualmente alla data del 30 aprile, e soprattutto dal potere discrezionale di concedere o meno la trasformazione.*

*Gli interessati possono presentare domanda in qualsiasi periodo dell'anno. È appena il caso, quindi, di richiamare l'attenzione sulla necessità di provvedere immediatamente alle operazioni organizzative eventualmente necessarie per far fronte di volta in volta alle richieste (es.: spostamenti di altro personale, affidamento di compiti non incompatibili con la prestazione temporalmente ridotta, ecc..) ricorrendo al potere di differimento solo se strettamente necessario.*

*Forma scritta*

*Le modalità di svolgimento della prestazione (part time orizzontale o verticale, modulazione specifica dell'orario in relazione a quello ordinario) dovranno essere concordate per iscritto nell'ambito dei criteri e delle modalità che saranno stabiliti dalla contrattazione collettiva. Nell'attesa della suddetta fase contrattuale, qualora il dipendente non intenda adattare la propria richiesta alle esigenze dichiarate dall'amministrazione, la trasformazione avverrà secondo le modalità indicate dal dipendente stesso, fermo restando il potere di differimento dell'amministrazione.*

*Per accelerare i tempi di svolgimento della fase contrattuale verranno quanto prima impartite all'Aran apposite direttive. Nell'eventualità che il termine dei sessanta giorni dalla domanda dovesse decorrere in assenza di espliciti atti dell'amministrazione, la trasformazione si produrrebbe secondo le modalità che lo stesso dipendente avrà avuto cura di indicare. Anche in questo caso è comunque necessario l'atto scritto per formalizzare le nuove modalità di svolgimento della prestazione.*

*Differimento della trasformazione (comma 58, secondo periodo)*

*L'amministrazione può rinviare la trasformazione del rapporto per un periodo non superiore a sei mesi dalla scadenza del termine per la costituzione automatica dello stesso quando da essa derivi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio. Questa situazione può configurarsi, per esempio, in questi casi in cui la trasformazione sia chiesta dal personale di più elevata ovvero specifica professionalità e in quelli in cui le modalità di svolgimento non siano concordate.*

*Numero delle posizioni a tempo parziale consentite.*

*Uno dei punti della precedente disciplina su cui il legislatore ora non è intervenuto riguarda il limite massimo ammissibile di posizioni di lavoro a tempo parziale. Pertanto, i contingenti massimi, nella misura a suo tempo stabilita legislativamente articolo 22 L. 724/94) e poi ribadita dai CCNL di comparto, non sono stati modificati.*

*Nella prima applicazione delle nuove disposizioni l'osservanza sistematica dell'entità delle trasformazioni potrà fornire utili informazioni per modificare eventualmente, mediante la contrattazione collettiva, i contingenti massimi di rapporti a tempo parziale.*



*La mancanza di discrezionalità dell'amministrazione ai fini dell'accoglimento della domanda di trasformazione del rapporto determina che non possono più essere definiti contingenti inferiori ai tetti massimi stabiliti dai contratti. Solo in alcuni settori è prevista espressamente una procedura apposita per stabilire i contingenti (si veda la previsione, al comma 58, ultimo periodo, di appositi decreti interministeriali per i settori giustizia, difesa e sicurezza dello Stato, ordine e sicurezza pubblica). Con le amministrazioni centrali interessate sono in corso contatti per individuare il personale che esercita competenze istituzionali nei settori considerati, definire i relativi contingenti massimi e le modalità di costituzione del rapporto.*

*L'amministrazione è quindi tenuta ad accogliere le domande fino a raggiungere il limite dei contingenti massimi per ciascuna qualifica.*

*Le nuove norme prevedono che le amministrazioni possono assumere personale anche in deroga al divieto di assumere disposto per l'anno 1997 dalla stessa legge n.662/1996, alle condizioni stabilite dal comma 59 dell'articolo 1. A tal proposito è bene ricordare che prima di procedere alle assunzioni occorre esperire le procedure di mobilità, che consistono innanzitutto nella riallocazione*

*del proprio personale dislocato in sedi diverse. In mancanza di situazioni di esubero da riassorbire mediante mobilità interna, le amministrazioni avranno cura di comunicare le disponibilità di posti che si intendono coprire con assunzioni in modo da consentire l'eventuale reperimento di personale attraverso i canali della mobilità intercompartimentale. Trascorsi inutilmente trenta giorni dalla richiesta sarà possibile avviare le procedure di reclutamento;*

*la contrattazione collettiva nazionale stabilirà le forme e le modalità di utilizzo della quota parte (50 per cento) delle risorse disponibili a seguito delle trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, ai fini dell'incentivazione dei processi di mobilità;*

*le assunzioni se effettuate con un contratto part time, non possono superare il tetto dei contingenti massimi;*

*le amministrazioni dovranno tenere conto delle risorse finanziarie risparmiate annualmente dalle trasformazioni dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale, così come ripartite in base alla previsione del citato comma 59.*

*La deroga al blocco delle assunzioni, consentita nei limiti della ripartizione dei risparmi ora descritti, è esercitabile anche per assumere personale a tempo pieno. Restano naturalmente ferme le altre situazioni già consentite di deroga al blocco delle assunzioni (si veda comma 46 dello stesso articolo 1) per la copertura di altri posti eventualmente vacanti.*

*In merito alla questione dei contingenti, calcolati su ciascuna qualifica, la legge prevede il diritto di precedenza (comma 60) per coloro che assistono handicappati gravi, malati di mente, anziani non autosufficienti nonché per i genitori con figli minori in relazione al loro numero. Poiché le domande potranno essere presentate in qualsiasi periodo dell'anno occorrerà innanzitutto tenere conto, nei sessanta giorni di tempo previsti per la trasformazione, della contestuale presenza di domande presentate da chi può far valere la precedenza ; queste domande hanno la precedenza nell'ambito dei posti trasformabili.*

*Si chiarisce infine che il personale già in part time ai sensi della disciplina previgente va conteggiato ai fini del calcolo del numero di trasformazioni ammesse.*

*Limiti allo svolgimento di altre attività lavorative (commi 56,60 e 61)*

*Le innovazioni più consistenti si rinvencono proprio nel regime delle incompatibilità, che viene ora reso, qualora l'orario non superi il 50 per cento di quello pieno, ancor più flessibile rispetto alla disciplina precedente sul part time. In questo caso è consentito svolgere anche un'altra attività lavorativa, subordinata (purché questa non intercorra con altra amministrazione) o autonoma, anche mediante iscrizioni ad albi, a condizione che l'ulteriore attività non sia in conflitto con gli interessi dell'amministrazione. Secondo la precedente disciplina invece le altre prestazioni erano consentite solo se non interferivano con le esigenze di servizio e non erano incompatibili con le attività svolte. L'impegno a non svolgere attività che possano concretamente confliggere con quelle istituzionali della propria amministrazione dovrà essere formalizzato nel contratto individuale.*

*Questa significativa attenzione del dovere di esclusività, per il quale la regola è che la doppia attività è consentita mentre il diniego ha carattere chiaramente residuale, è perciò ammessa soltanto quando l'orario di lavoro non superi la metà di quello ordinario.*

*In tutti gli altri casi, cioè nelle situazioni di part time ad orario maggiore del 50 per cento (anche se già esistenti prima dell'entrata in vigore della legge 662) ed in quelle di prestazioni ad orario pieno*

dal restante personale, senza eccezioni, il tradizionale dovere di esclusività resta confermato nella sua portata generale, salvo i casi di deroga consentiti da specifiche disposizioni riferentisi a settori ben individuati. Risultano invece chiaramente rafforzate le sanzioni, poiché è diventata giusta causa di licenziamento (per il personale contrattualizzato, ovvero la decadenza per il personale tuttora non contrattualizzato) la violazione del divieto di svolgere attività ulteriore non autorizzata (comma 61). Quando risulti che un dipendente svolge altra attività lavorativa senza richiesta autorizzazione, le amministrazioni possono ricorrere alla sanzione disciplinare del licenziamento, secondo le procedure di garanzia previste dai contratti collettivi. Costituisce violazione del dovere di esclusività anche la mancata comunicazione di imminente inizio di nuova attività da parte di chi già stia in regime di orario ridotto, poiché la disposizione citata prevede di comunicare "entro 15 giorni" l'eventuale successivo inizio di attività.

Data la severità degli effetti che possono derivare da comportamenti omissivi o non veritieri, è opportuno richiamare l'attenzione dei dipendenti sulla necessità di richiedere la prescritta autorizzazione anche quando essi intendano svolgere altri lavori occasionali. L'autorizzazione continuerà ad essere rilasciata nei limiti e alle condizioni ricavabili, dalla consolidata prassi applicativa della disciplina generale (risalente all'articolo 60 del DPR 3/1957 e confermata anche nell'articolo 58 del D. Lgs. 29/1993) ovvero da quella speciale esistente per particolari categorie (per esempio, il personale docente e il personale medico) per le quali il regime speciale delle attività consentite opera invece al di fuori della descritta disciplina del part time. Il richiamo all'osservanza della nuova disposizione è tanto più opportuno se si considera che l'entrata in vigore delle nuove sanzioni, fissata al 1 marzo prossimo, è posteriore a quello dell'intera legge. Entro tale data dovranno cessare le situazioni vietate, per non ricadere nella sanzione sopra indicata.

Data la novità del regime sanzionatorio sarà opportuno richiamare l'attenzione dei dipendenti sulla normativa in argomento e far loro prendere visione della presente circolare, possibilmente prima della scadenza del suddetto termine.

Viste le numerose richieste di chiarimenti, si ribadisce che le attività consentite sono comunque tali se autorizzate dall'amministrazione, la quale continuerà ad attenersi ai propri consolidati indirizzi. Si rammenta soltanto, in questa sede, che, fatti salvi i regimi speciali previsti da fonti normative settoriali, le attività extra istituzionale sono da considerarsi incompatibili quando oltrepassano i limiti della saltuarietà e occasionalità; si riferiscono allo svolgimento di libere professioni.

Restano ferme le deroghe già previste da particolari disposizioni che in taluni casi (ad esempio per gli psicologi) ammettono l'iscrizione in elenchi speciali ovvero anche in quelli ordinari.

Le attività consentite sono, comunque, un'eccezione rispetto al prevalente e generale principio di incompatibilità. Per questo, il potere di autorizzazione delle amministrazioni deve essere esercitato secondo criteri oggettivi e idonei a verificare la compatibilità dell'attività extra istituzionale in base alla natura della stessa, alle modalità di svolgimento e all'impegno richiesto. Si rammenta che l'autorizzazione si intende accolta se il provvedimento motivato di diniego non sia emanato entro trenta giorni dalla richiesta. Sono escluse dalle sanzioni, e quindi anche dalla necessità della preventiva autorizzazione, le attività rese a titolo gratuito esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Le attività gratuite che siano espressione di diritti della personalità costituzionale garantiti, quali la libertà di associazione e la manifestazione del pensiero (per esempio, partecipazione ad associazioni, comitati scientifici, pubblicistica, relazioni per convegni, collaborazioni giornalistiche, ecc.) sono da ritenersi senz'altro esercitabili. Si tratta di attività che sono comunque consentite purché non interferiscano con le esigenze del servizio e che, se a titolo oneroso, sono assoggettate ad autorizzazione. Per altre attività svolte a titolo gratuito occorrerà valutare caso per caso la loro compatibilità con il rapporto di lavoro in essere per cui resta fermo l'obbligo di chiedere ugualmente la prescritta autorizzazione.

Non si ha inoltre motivo di ritenere modificata la disciplina delle autorizzazioni quando si tratti di incarichi conferiti da amministrazioni pubbliche (ad esempio: commissioni tributarie, consulenze tecniche, consigli di amministrazione, collegi sindacali, comitati di vigilanza, ecc.) Questa continuerà ad essere applicata secondo gli indirizzi consolidati.

La disciplina delle incompatibilità non riguarda il personale in distacco o aspettativa sindacale o per cariche elettive quando le attività sono connesse all'esercizio del proprio mandato, presumendosi in questi casi la non interferenza con le esigenze di servizio.

Trasformazione a tempo pieno

Le Legge 662 non modifica i precedenti criteri che regolano la cessazione del part time e il passaggio a tempo pieno. Restano, dunque valide le previsioni dell'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n.117, che fissa, in linea generale, il decorso di un triennio per poter chiedere il ritorno al tempo pieno, che avverrà con precedenza su qualsiasi forma di acquisizione di personale. Nell'attesa dell'eventuale diversa definizione contrattuale della materia, per non vanificare il diritto al

*ritorno al tempo pieno sarà comunque cura del dipendente presentare la relativa domanda con congruo anticipo, per consentire all'amministrazione la tempestività dei successivi adempimenti.*

*Servizi ispettivi.*

*Occorre segnalare, infine, la necessità che le innovazioni ora introdotte, sia sotto il profilo dei limiti di orario che condizionano lo svolgimento di attività lavorative estranee al contratto di lavoro con l'amministrazione sia con riguardo al regime generale delle incompatibilità valido anche per il personale a tempo pieno, siano sottoposte ad attenta osservazione, tramite gli uffici ispettivi richiamati dal comma 62. Detta funzione ispettiva potrà essere svolta anche da un ufficio della propria struttura già abilitato a compiti di controllo, al quale sarà formalmente conferita anche tale specifica funzione.*

*La necessità di attivare controlli è assolutamente prioritaria, come emerge chiaramente dal tenore del comma 62, il quale prevede non solo l'obbligo per ciascuna amministrazione di effettuare verifiche a campione sul rispetto delle disposizioni in argomento, ma anche il coinvolgimento attivo di questo dipartimento e del ministero delle finanze.*

*Enti locali esclusi*

*Il comma 65 prevede una particolare deroga per i piccoli comuni con meno di cinque dipendenti, purché non si tratti di enti strutturalmente deficitari dal tenere letterale della disposizione sembra doversi totalmente escludere il personale degli enti in questione da qualsiasi regime di part time, fermi restando eventuali rapporti in essere, che saranno ricondotti alle regole generali finora descritte.*

*Data la novità delle disposizioni in argomento ed i riflessi di ordine finanziario attesi, si reputa necessario il costante monitoraggio della diffusione del ricorso al part time, al quale provvederà il Ministero del tesoro - ragioneria generale dello Stato, ai sensi del titolo V del D. Lgs. n.29/1993.*

*Si coglie infine l'occasione per comunicare che è in corso di predisposizione il decreto interministeriale previsto dal comma 187 dell'articolo in argomento, sul cumulo del part time con la pensione di anzianità.*

*Il Ministro: BASSANINI*

---

## DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA

### CIRCOLARE PART TIME N.6/97

*Oggetto: lavoro a tempo parziale e disciplina delle incompatibilità. articolo 1, commi 56-65, L. 662/1996*

*Con la circolare n.3/1997, questo Dipartimento ha dato alcune indicazioni in tema di rapporto di lavoro a tempo parziale e d'incompatibilità. La contrattazione collettiva regolerà i vari aspetti della disciplina del lavoro a tempo parziale. L'ARAN attiverà prossimamente una specifica fase negoziale. Nell'attesa della nuova disciplina contrattuale, le integrazioni seguenti considerano le numerose richieste di chiarimenti pervenute a questo Dipartimento e hanno lo scopo di assicurare l'applicazione uniforme della disciplina legislativa. Esse tengono conto anche delle modifiche in tema di rapporto di lavoro a tempo parziale, introdotte dall'articolo 6 del decreto legge n. 79 del 28 marzo scorso, convertito dalla legge n. 140 del 28.5.1997. È il caso di evidenziare che le indicazioni seguenti riguardano aspetti di carattere generale. Resta ferma l'autonomia decisionale delle amministrazioni nella gestione dei casi singoli.*

#### 1. Ambito dei destinatari

*Alcune richieste di chiarimenti riguardano l'esclusione dei dirigenti dalla disciplina del tempo parziale. La ragione principale dell'esclusione risiede nella particolare configurazione giuridica della qualifica dirigenziale, caratterizzata da poteri e responsabilità di gestione. Ciò esclude la possibilità di una riduzione o frazionamento della prestazione lavorativa. Le norme relative al tempo parziale non riguardano i professori universitari; per questa categoria, infatti, esiste una disciplina del tutto particolare non solo sulle attività extraistituzionali consentite, ma anche sull'articolazione temporale della prestazione. Per il*





personale contrattualizzato, appartenente a specifiche tipologie professionali, compresa la dirigenza dell'area sanitaria, saranno fornite indicazioni dopo la specifica fase di contrattazione collettiva. Per il personale della scuola restano ferme, dato il carattere di specialità del comparto, le specifiche disposizioni sul tempo parziale contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

### 2. Decorrenza della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente, una volta trascorso il termine che la legge riserva all'amministrazione per esprimere le proprie valutazioni (sessanta giorni dalla ricezione della domanda), ai sensi dell'articolo 1, comma 58, L.662). Restano salve, naturalmente, le valutazioni sull'esistenza del posto nell'ambito dei contingenti relativi a ciascuna qualifica funzionale. L'articolo 6 del decreto legge 79, convertito dalla legge 140, inserisce dopo il comma 58 una nuova disposizione (comma 58 ter) che prevede la possibilità per l'amministrazione di arrotondare per eccesso il limite percentuale della dotazione organica complessiva di ciascuna qualifica funzionale, per arrivare all'unità. Questa facoltà sarà esercitata compatibilmente con le esigenze complessive di servizio (particolarmente rilevanti, per esempio, nei comuni di minori dimensioni, dove i responsabili dei servizi non hanno qualifica dirigenziale). La circolare n. 3 richiama la necessità di procedere a formalizzare la trasformazione del rapporto con atto scritto. La formalizzazione ha lo scopo di garantire certezza dei contenuti del contratto individuale di lavoro. La forma scritta costituisce un adempimento che non può ritardare l'avvio effettivo della trasformazione. L'atto scritto, con le nuove modalità orarie di svolgimento della prestazione, sarà quindi adottato prima del sessantunesimo giorno, oppure successivamente, sempre con effetto da tale data. L'eventuale rinvio della trasformazione automatica è giustificato nei casi di grave pregiudizio alla funzionalità del servizio (per esempio, quando l'interessato ha la responsabilità di un ufficio o servizio non di rilievo dirigenziale) e deve essere comunicato all'interessato prima della scadenza del termine dei sessanta giorni dalla domanda. La sospensione del termine è possibile solo se la richiesta dell'interessato è carente di elementi essenziali per la valutazione. Il termine riprende a decorrere dalla data di deposito degli elementi richiesti. Non è perciò sufficiente a sospendere il termine una semplice comunicazione interlocutoria dell'amministrazione.

### 3. Esercizio di attività professionali

La precedente circolare ha chiarito che i dipendenti a tempo parziale, con orario non superiore alla metà di quello ordinario, possono iscriversi agli albi professionali. La relativa norma articolo 1, comma 56 della legge 662/1996) aveva, infatti, disposto la non applicabilità ai dipendenti a tempo parziale di tutte le precedenti disposizioni che vietavano l'iscrizione in albi. Sono state però sollevate alcune obiezioni circa la permanenza delle norme di legge che stabiliscono l'incompatibilità dello status di dipendente pubblico con l'esercizio di attività professionali. La questione è stata chiarita dal citato decreto legge n. 79 convertito dalla legge n.140/97. La legge aggiunge, all'articolo 1 della legge 662, un comma 56 bis, articolo 6, comma 2 del testo modificato in sede parlamentare), il quale chiarisce inequivocabilmente che l'iscrizione del personale a tempo parziale negli albi professionali dà titolo all'esercizio della corrispondente attività professionale. Qualsiasi disposizione normativa che esclude i dipendenti pubblici dall'iscrizione ad albi e dall'esercizio della relativa professione, è perciò abrogata con riferimento al personale a tempo parziale. Sono stati, però, posti limiti precisi all'esercizio delle professioni. Le amministrazioni pubbliche non possono conferire direttamente incarichi esterni di natura professionale a chi è dipendente anche di un'altra amministrazione e che eserciti, in quanto a tempo parziale, una libera professione. Inoltre, l'esercizio della professione legale non può riguardare controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione. Tutto ciò non preclude completamente il conferimento di incarichi di natura professionale a dipendenti pubblici. Questa possibilità, per esempio, è esercitabile quando l'appartenenza ad una pubblica amministrazione sia elemento necessario e peculiare per lo svolgimento dell'incarico stesso, oppure quando l'amministrazione adotti procedure concorsuali di scelta, dalle quali sarebbe improprio escludere a priori una categoria di partecipanti. La possibilità di esercizio di una libera professione non preclude, ovviamente, il potere degli ordini professionali di valutare il possesso degli ulteriori requisiti per l'iscrizione, quali il superamento degli esami di abilitazione o il godimento dei diritti civili. Chiariti i limiti per l'esercizio delle libere professioni da parte del personale a tempo parziale, si precisa che restano fermi gli ordinamenti di settore per determinate categorie professionali aventi un regime particolare per le attività extraistituzionali consentite. Resta ferma, naturalmente, anche la possibilità, per il personale a tempo pieno, di iscriversi in albi o elenchi quando questa è consentita dagli ordini rispettivi, pur se con il divieto - sancito dall'articolo 1, comma 60, della legge 662/96 - di esercitare qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza e che l'autorizzazione stessa sia stata concessa.

### 4. Conflitto d'interessi

Il passaggio al tempo parziale può essere richiesto per svolgere una seconda attività, subordinata o autonoma. In questo caso, la prestazione oraria non deve essere superiore alla metà di quella a tempo pieno. Occorre inoltre accertare se le attività esercitabili interferiscono con quella ordinaria, e se concretizzano occasioni di conflitto d'interessi. Queste ultime devono essere valutate non

solo all'atto della richiesta della trasformazione del rapporto ma anche in seguito. Il conflitto è, infatti, riscontrabile sia al momento della richiesta, secondo la comparazione tra l'attività istituzionale e quella che si vuole svolgere fuori dell'orario, sia successivamente. Per uniformare i propri indirizzi, le amministrazioni possono, peraltro, individuare a priori alcune attività potenzialmente in grado di realizzare situazioni di conflitto. Questa facoltà è ora disciplinata dal già citato decreto legge n. 79, convertito dalla legge n. 140/1997, che prevede la pubblicazione di decreti interministeriali per individuare le attività comunque non consentite (si veda articolo 6, comma 3, che aggiunge il comma 58 bis all'articolo 1 della legge 662). Le proposte di decretazione potranno riguardare anche gli enti vigilati dalle amministrazioni rispettive. L'individuazione delle attività non consentite è lasciata all'esame dei singoli casi concreti di conflitto d'interessi, finché i decreti di cui si parla non saranno perfezionati.

### 5. Attività compatibili

Numerose richieste di chiarimento riguardano le attività che possono essere svolte dal personale a tempo pieno, con l'autorizzazione dell'amministrazione. I criteri richiamati nella precedente circolare n. 3 restano confermati quali linee guida per procedere all'esame delle singole richieste di autorizzazione. Data la molteplicità e la varietà della casistica, è consigliabile informare il personale sui criteri e sulle procedure che si intendono seguire. Ciò consente di uniformare il più possibile le decisioni assunte in casi simili. Vanno evitati appesantimenti della procedura di autorizzazione, che possono condizionare quelle situazioni in cui l'attività da svolgere non è programmabile dall'interessato con un congruo anticipo. Situazioni del genere (riguardanti, per esempio, articoli su quotidiani o riviste) sono senz'altro superabili rilasciando la relativa autorizzazione non necessariamente per singoli atti ma sulla base di una richiesta di breve-medio periodo, sia pure previsionale. Il dipendente è, comunque, sempre tenuto a fornire indicazioni non generiche sulle condizioni di svolgimento delle attività ulteriori. In questo modo l'amministrazione sarà in grado di valutare l'esistenza di elementi idonei a motivare il rilascio dell'autorizzazione, o il rifiuto della stessa.

a) Specifiche situazioni di coinvolgimento attivo del dipendente in attività societarie richiedono alcune precisazioni, fermo restando che la partecipazione a titolo di semplice socio, esime il dipendente dalla richiesta di autorizzazione. È stato prospettato il caso della partecipazione in società agricole a conduzione familiare, situazione diffusa in molte realtà territoriali. A giudizio di questo Dipartimento, l'attività rientra tra quelle compatibili solo se l'impegno richiesto è modesto e non abituale o continuato durante l'anno. Spetta all'amministrazione valutare che le modalità di svolgimento sono tali da non interferire sull'attività ordinaria. L'altra situazione che merita qualche precisazione riguarda le cariche sociali. Nell'ambito delle società cooperative questo caso è previsto dal Testo unico n. 3 del 1957 con riguardo, originariamente, alle sole cooperative tra impiegati pubblici. L'articolo 18 della legge 59/1992 ha esteso questa ipotesi a tutte le cooperative. Questo significa che la partecipazione a cariche sociali è ora consentita qualunque sia la natura e l'attività della cooperativa. La questione è stata sollevata, in particolare, per la partecipazione a cooperative del settore bancario (casse rurali), in cui è diffusa la partecipazione di dipendenti pubblici non solo come semplici soci. Ciò non esime il dipendente dal richiedere la relativa autorizzazione, che sarà rilasciata secondo gli usuali criteri della quantità dell'impegno e delle modalità di svolgimento. Non va però trascurato l'esame delle specifiche funzioni svolte dal dipendente e delle competenze dell'amministrazione. Gli atti gestionali posti in essere come amministratore di casse rurali potrebbero avere, infatti, un notevole impatto esterno ed entrare in rapporto d'interferenza con i compiti istituzionali.

b) Altra questione che richiede un chiarimento ulteriore riguarda l'attività di amministratore di condomini. Si tratta di attività che può essere svolta solo quando l'impegno riguarda la cura dei propri interessi.

c) Le collaborazioni o incarichi di consulenza presso altre amministrazioni pubbliche richiedono necessariamente l'autorizzazione della propria amministrazione, che valuterà la non interferenza con l'attività ordinaria di quella ulteriore. Questi criteri valgono anche per i cosiddetti scavalchi, cioè le attività, simili a quelle ordinarie, svolte presso un'altra amministrazione dello stesso comparto (per esempio, incarichi di collaborazione presso un ente locale diverso dal proprio). Presso gli enti locali questa attività di collaborazione assume rilievo particolare, con carattere, spesso, di continuità. La legge ha previsto un'apposita disciplina consentendo ai dipendenti a tempo parziale degli enti locali di prestare attività lavorativa (anche subordinata) con altro ente locale, con autorizzazione della propria amministrazione (si veda l'articolo 17, comma 18, L. 127/1997).

d) La partecipazione a convegni e la pubblicazione di propri scritti non necessitano di autorizzazione quando sono gratuite.

### 6. Personale comandato



*La trasformazione del rapporto di lavoro richiesta da un dipendente comandato coinvolge sia l'amministrazione in cui il dipendente presta temporaneamente servizio, sia quella di appartenenza. Spetta alla prima la valutazione delle situazioni che possono motivare il differimento, mentre è la seconda che deve formalizzare la trasformazione stessa, poiché il dipendente fa parte dei propri organici. D'altra parte, le condizioni che hanno determinato l'interesse ad attivare il comando potrebbero subire variazioni se la prestazione lavorativa diventa ad orario ridotto.*

### 7. Rientro al tempo pieno

*La circolare n. 3 ha fornito indicazioni anche sulle modalità del rientro dal tempo parziale al tempo pieno. Sulla materia è intervenuto il decreto legge n. 79 articolo 6, comma 4), convertito nella legge n. 140/97, il quale riduce da tre a due anni l'arco di tempo dopo il quale è possibile chiedere il rientro. Il rientro è un vero e proprio diritto, esercitabile anche quando il posto in organico non è immediatamente disponibile.*

### 8. Servizi ispettivi

*La circolare n. 3 ha richiamato la necessità di rendere immediatamente operante il servizio ispettivo previsto dall'articolo 1, comma 62, della legge 662. L'operatività dei servizi ispettivi è condizione indispensabile per dare la massima effettività al dettato normativo e far emergere le situazioni non conformi. Tali servizi dovranno curare la determinazione del campione da sottoporre a verifica, e darne comunicazione all'Ispettorato per la funzione pubblica, specificando nello stesso tempo le attività finora prodotte. La determinazione del campione potrà, ad esempio, tener conto principalmente dei seguenti elementi e/o circostanze (oppure di quelle altre che siano ritenute più rispondenti alle singole specificità): la prestazione di lavoro basata su turni, che possono favorire lo svolgimento di altre attività; mansioni connotate da spiccata professionalità o da elevato grado di specializzazione o dal possesso di particolari attitudini e conoscenze; titolarità di specifiche abilitazioni professionali; Una volta deciso il campione saranno estratti, secondo metodi casuali, un certo numero di nomi tra le categorie individuate nello stesso campione. Se i servizi ispettivi individuano, dopo le prime indagini, situazioni di dubbio per le quali si renda necessario un approfondimento di natura diversa, ne informano il Dipartimento della funzione pubblica perché attivi la Guardia di finanza, ai sensi del citato comma 62. L'Ispettorato per la funzione pubblica sta procedendo alla ricognizione dei diversi servizi e dei relativi referenti. L'obiettivo è quello di assicurare il raccordo sistematico con i vari servizi, in vista dello sviluppo degli accertamenti sull'osservanza delle disposizioni di legge sul tempo parziale e sulle incompatibilità. Quindi, ciascuna amministrazione deve comunicare al Dipartimento della funzione pubblica l'istituzione del servizio ispettivo, la sua composizione o di aver affidato tale funzione ad altro servizio ispettivo esistente indicandone i recapiti (indirizzi, telefono, fax).*

IL MINISTRO PER LA FUNZIONE PUBBLICA

#### NORME IN MATERIA DI INCOMPATIBILITÀ DELL'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE DI AVVOCATO

LEGGE 25 novembre 2003, n. 339

##### articolo 1

1. Le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 56, 56-bis e 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, non si applicano all'iscrizione agli albi degli avvocati, per i quali restano fermi i limiti e i divieti di cui al regio decreto-legge 27 novembre 1933, n. 1578, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 gennaio 1934, n. 36, e successive modificazioni.

##### articolo 2.

1. I pubblici dipendenti che hanno ottenuto l'iscrizione all'albo degli avvocati successivamente alla data di entrata in vigore della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e risultano ancora iscritti, possono optare per il mantenimento del rapporto d'impiego, dandone comunicazione al consiglio dell'ordine presso il quale risultano iscritti, entro trentasei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. In mancanza di comunicazione entro il termine previsto, i consigli degli ordini degli avvocati provvedono alla cancellazione di ufficio dell'iscritto al proprio albo.

2. Il pubblico dipendente, nell'ipotesi di cui al comma 1, ha diritto ad essere reintegrato nel rapporto di lavoro a tempo pieno.

3. Entro lo stesso termine di trentasei mesi di cui al comma 1, il pubblico dipendente può optare per la cessazione del rapporto di impiego e conseguentemente mantenere l'iscrizione all'albo degli avvocati.

4. Il dipendente pubblico part-time che ha esercitato l'opzione per la professione forense ai sensi della presente legge conserva per cinque anni il diritto alla riammissione in servizio a tempo pieno entro tre mesi dalla richiesta, purché non in soprannumero, nella qualifica ricoperta al momento dell'opzione presso l'Amministrazione di appartenenza. In tal caso l'anzianità resta sospesa per tutto il periodo di cessazione dal servizio e ricomincia a decorrere dalla data di riammissione.

ORDINANZA N. 91 ANNO 2009 CORTE COSTITUZIONALE



### nel giudizio di legittimità costituzionale degli artt. 1 e 2 della legge 25 novembre 2003, n. 339 (Norme in materia di incompatibilità dell'esercizio della professione di avvocato)

(omissis)

Ritenuto che il Tribunale ordinario di Napoli, con ordinanza del 24 giugno 2008, ha sollevato, in riferimento agli artt. 3, 4, 35 e 41 della Costituzione, questione di legittimità costituzionale degli artt. 1 e 2 della legge 25 novembre 2003, n. 339 (Norme in materia di incompatibilità dell'esercizio della professione di avvocato), nella parte in cui prevedono, rispettivamente, che il divieto di esercizio della professione di avvocato per i dipendenti pubblici a tempo parziale ridotto (non superiore al 50 per cento del tempo pieno) si applichi anche ai dipendenti già iscritti negli albi degli avvocati alla data di entrata in vigore della medesima legge n. 339 del 2003, e che solo per un breve periodo di tempo è possibile esercitare l'opzione imposta fra pubblico impiego ed esercizio della professione;

che il rimettente riferisce che un dipendente dell'Avvocatura dello Stato, con qualifica di operatore amministrativo e in possesso dell'abilitazione all'esercizio della professione forense, aveva chiesto all'amministrazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 58, della legge 23 dicembre 1996, n. 662 (Misure di razionalizzazione della finanza pubblica), la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time), al fine di esercitare la professione di avvocato;

che l'amministrazione, con decreto del 16 dicembre 2002, gli aveva negato tale trasformazione, motivando il diniego con il conflitto d'interessi che sarebbe scaturito dalla prosecuzione del rapporto di lavoro con l'Avvocatura e dal contestuale esercizio della professione forense;

che il dipendente, lamentando l'illegittimità del diniego opposto dall'amministrazione, poiché questa, ai sensi del citato articolo 1, comma 58, avrebbe solo dovuto prendere atto dell'opzione formulata dal ricorrente, chiedeva dichiararsi l'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno con l'Avvocatura, in rapporto di lavoro part-time, con condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno per perdita di chance; (omissis)

che la questione era stata decisa dalla Corte costituzionale con pronuncia di inammissibilità emessa in data 22 novembre 2006 (sentenza n. 390 del 2006);

che il rimettente, dopo aver riassunto il procedimento e riesaminato gli atti, ha nuovamente ritenuto necessario sottoporre al vaglio della Corte la questione di costituzionalità delle disposizioni richiamate, ancorché sotto il diverso profilo del legittimo affidamento ingenerato in coloro che avevano già usufruito della precedente possibilità di esercitare la professione;

che il Tribunale di Napoli, nel motivare la non manifesta infondatezza della questione, ricostruisce l'evoluzione legislativa della disciplina della compatibilità dell'impiego pubblico con l'esercizio delle professioni evidenziando come il legislatore abbia progressivamente abbandonato l'originario criterio della esclusività della prestazione a favore della pubblica amministrazione fino a consentire, con la legge n. 662 del 1996, la possibilità di una prestazione lavorativa part-time e del contestuale esercizio delle libere professioni;

che le disposizioni censurate, introdotte dalla legge n. 339 del 2003, hanno escluso la professione di avvocato dall'ambito di applicazione dall'articolo 1, commi 56, 56-bis e 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662 (Misure di razionalizzazione della finanza pubblica), ripristinando solo per essa il preesistente regime di generale ed assoluta incompatibilità con la titolarità di uffici pubblici, sia pure ricoperti con rapporto a tempo parziale non superiore al 50 per cento del tempo pieno;

che la ratio di quest'ultimo intervento legislativo, per quel che è possibile ricavare dai lavori parlamentari, risiede, da un lato, nella tutela dell'indipendenza della figura del difensore strettamente collegata al diritto di difesa e, dall'altro, nella tutela del prestigio del difensore, che nel caso del pubblico dipendente part-time sarebbe basato non più «sulla sua professionalità, ma sul suo potere nell'ambito dell'amministrazione, con creazione di una clientela al di fuori di una corretta concorrenza professionale ed una commistione di interessi privati in attività pubbliche»;

che tanto la disciplina introdotta dalla legge n. 662 del 1996 quanto la successiva modifica introdotta dalla legge n. 339 del 2003 sono state sottoposte al giudizio di costituzionalità sotto diversi profili e con differenti prospettazioni;

che la Corte costituzionale, con la sentenza n. 171 del 1999, ha dichiarato infondate le questioni sollevate in via principale da alcune Regioni relativamente ai commi 56 e 58 dell'articolo 1 della legge n. 662 del 1996 qualificando le suddette norme quali «principi fondamentali della legislazione statale», idonei come tali a vincolare anche la potestà legislativa delle Regioni e, con la successiva sentenza n. 189 del 2001, ha dichiarato infondate le questioni sollevate in via incidentale nei confronti delle stesse disposizioni della legge n. 662 del 1996;

che la Corte, con la sentenza n. 390 del 2006, ha dichiarato infondata anche la questione di costituzionalità degli artt. 1 e 2 della legge n. 339 del 2003, ritenendo non manifestamente irragionevole la scelta del legislatore «di escludere la sola professione

forense dal novero di quelle – e cioè di tutte le altre per l'esercizio delle quali é prescritta l'iscrizione in un albo – alle quali i pubblici dipendenti a part-time cosiddetto ridotto possono accedere», in quanto non può ritenersi priva di qualsiasi razionalità la valutazione – operata dal legislatore – di maggiore pericolosità e frequenza dei possibili inconvenienti derivanti dalla commistione tra pubblico impiego e professione forense, rispetto a quella che é relativa all'esercizio delle altre libere professioni;

che, a parere del rimettente, con la citata sentenza, la Corte non si é pronunciata sul diverso problema della legittimità costituzionale di tale disciplina nella parte in cui estende i suoi effetti anche a coloro che erano già iscritti negli albi degli avvocati ed esercitavano la professione sulla base della disciplina preesistente e, quindi, sulla legittimità del divieto sopravvenuto di continuare l'esercizio dell'attività professionale già legittimamente intrapresa;

che, quanto alla non manifesta infondatezza, il rimettente, dopo aver affermato di essere consapevole che il legislatore é libero di introdurre nuove disposizioni anche opposte a quelle in vigore, purché non contrastanti con le norme costituzionali e non irragionevoli, tuttavia precisa che, a suo parere, data la continuità dell'esperienza giuridica, il cambiamento e l'innovazione non possono essere espressione semplicemente di «una capricciosa volubilità del legislatore», «tanto più quando, come nella specie, é in gioco un bene della vita, come il lavoro, costituzionalmente protetto e anzi cardine dell'intero sistema costituzionale (artt. 1, 4, 35 e 41 Cost.), strettamente connesso col fondamentale principio di autodeterminazione del singolo»;

che tale principio acquisterebbe un rilievo costituzionale, limitando la portata della discrezionalità legislativa, allorché il cambiamento incida su situazioni e rapporti giuridici già in atto e non solo nel caso di norme propriamente retroattive, ma anche nei casi, più numerosi, in cui la nuova disciplina, pur operando tecnicamente solo per il futuro, produce i suoi effetti su rapporti che si prolungano nel tempo (rapporti di durata), alterando gli equilibri preesistenti, facendo venir meno o modificando profondamente situazioni giuridiche già acquisite e tuttora suscettibili di operare e di essere fatte valere, vulnerando, in sostanza, la stessa «certezza del diritto»;

che, in tale ipotesi, la libertà o discrezionalità del legislatore incontra il limite derivante dall'esigenza di tener conto delle situazioni giuridiche soggettive «di coloro che hanno agito facendo affidamento sul quadro normativo in vigore, su di esso misurando portata, effetti e prospettive del loro agire e del loro scegliere» in quanto «la "certezza del diritto" – valore unanimemente considerato primario e di rilievo costituzionale – non consiste solo nel potere in ogni momento stabilire con sicurezza quale é la normativa vigente e quali ne sono gli effetti, ma anche nel confidare ragionevolmente nella stabilità dell'ordinamento, e cioè nel fatto che ogni cambiamento di regole abbia una sua oggettiva ragione giustificatrice e rispetti le legittime aspettative consolidate sulla base delle regole preesistenti»;

che questo principio, secondo il Tribunale di Napoli, sarebbe stato affermato dalla giurisprudenza costituzionale a partire dalla sentenza n. 349 del 1985, riguardante la materia pensionistica, e successivamente sarebbe stato ribadito dalle sentenze n. 822 del 1988, n. 573 del 1990, n. 390 del 1995, sempre in materia pensionistica;

che, dunque, interventi legislativi modificativi in pejus di situazioni soggettive attinenti a rapporti di durata non possono arbitrariamente frustrare l'affidamento dei cittadini fondato sulla situazione normativa preesistente senza violare il principio di ragionevolezza di cui all'articolo 3 della Costituzione, nonché, in ragione degli interessi nella specie coinvolti, gli artt. 4, 35 e 41 della stessa Costituzione, relativi alle garanzie del lavoro e della libertà di iniziativa economica, anche sotto il profilo della concorrenza;

che, nel caso di specie, il legislatore aveva espressamente consentito e anzi incoraggiato con le norme del 1996 la possibilità che i pubblici dipendenti a tempo parziale non superiore al 50 per cento accedessero agli albi professionali, fra cui gli albi degli avvocati, salvo poi, con la legge del 2003, rovesciare tale impostazione, vietando l'accesso agli albi degli avvocati senza tener conto della posizione di coloro che avevano già effettuato la loro scelta sulla base della normativa preesistente, facendo affidamento su disposizioni (quelle contenute nella legge n. 662 del 1996) ritenute pienamente legittime dalle sentenze n. 89 del 2001 e n. 171 del 1999 della Corte costituzionale e, addirittura, da quest'ultima, riconosciute come «principi fondamentali», espressivi di un disegno legislativo organico e di lungo periodo, volto a favorire l'efficienza amministrativa e la concorrenza nei servizi professionali;

che, pertanto, secondo il rimettente, tale affidamento non potrebbe essere frustrato da un «estemporaneo» ripensamento, pur legittimo, del legislatore mentre, nel necessario bilanciamento fra la discrezionalità del legislatore e le aspettative legittime e consolidate dei professionisti già iscritti negli albi, non si possono che ritenere prevalenti queste ultime, imponendo di escludere l'applicazione (sostanzialmente retroattiva) del nuovo regime restrittivo a coloro che già da tempo erano iscritti negli albi degli avvocati alla data di entrata in vigore della legge n. 339 del 2003;

che é intervenuto in giudizio il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, chiedendo che la questione venga dichiarata inammissibile o infondata;

che la difesa statale richiama la sentenza n. 390 del 2006 con la quale la Corte Costituzionale ha definito il giudizio di legittimità costituzionale delle stesse disposizioni della legge n. 339 del 25 novembre 2003, promosso dallo stesso Tribunale nell'ambito del medesimo giudizio, dichiarando l'inammissibilità della questione per la sua irrilevanza nel giudizio a quo;

che, a parere dell'Avvocatura dello Stato, le ragioni di inammissibilità poste a base della citata pronuncia non sono state prese in considerazione dal Tribunale di Napoli, che nella motivazione della nuova ordinanza di rimessione non ha apportato alcun argomento idoneo a superare l'effetto preclusivo della segnalata insussistenza del requisito della rilevanza;

che, comunque, quanto rilevato nella sentenza n. 390 del 2006 sarebbe senz'altro riproponibile anche in riferimento alla ordinanza in esame la quale, quindi, dovrebbe essere dichiarata inammissibile;

che, nel merito, la difesa statale richiama la sentenza n. 390 del 2006 con la quale la Corte ha già dichiarato non manifestamente irragionevole la scelta operata dal legislatore, non potendo ritenersi priva di qualsiasi razionalità una valutazione di maggiore pericolosità e frequenza di inconvenienti derivanti dalla specifica "commistione" tra pubblico impiego e libera professione forense, a differenza di tutte le altre attività professionali per l'esercizio delle quali è prescritta l'iscrizione in un albo;

che, quanto alla disciplina transitoria, l'articolo 2 della legge n. 339 del 2003 avrebbe comunque riconosciuto la posizione differenziata di coloro che già avevano esercitato l'opzione attribuendo loro la facoltà di scegliere tra il mantenimento del rapporto di impiego e l'esercizio della professione forense entro il termine di 36 mesi dall'entrata in vigore della legge stessa;

che si sono costituiti il ricorrente nel giudizio principale e l'interveniente ADIP (Avvocati dipendenti pubblici a tempo parziale), entrambi ribadendo le ragioni a sostegno dell'illegittimità costituzionale delle norme impugnate;

che le parti ritengono superabile il profilo di inammissibilità rilevato dalla Corte nella precedente sentenza perché il ricorrente, a seguito del procedimento cautelare conclusosi favorevolmente, era già iscritto all'Ordine degli Avvocati di Isernia;

che, inoltre, quanto alla non manifesta infondatezza, le parti sviluppano le stesse argomentazioni dell'ordinanza di rimessione;

che, in prossimità dell'udienza, il ricorrente nel giudizio a quo ha presentato una memoria con la quale aggiunge alle argomentazioni già esposte circa la rilevanza e la fondatezza della questione, quella della possibile disparità di trattamento che si sarebbe venuta a determinare nell'ambito dei dipendenti pubblici a seguito dell'approvazione del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, che, all'articolo 72, ha previsto la possibilità di richiedere l'esonero dal servizio nel corso del quinquennio antecedente la data di maturazione della anzianità massima contributiva di 40 anni con un trattamento temporaneo pari al cinquanta per cento di quello complessivamente goduto;

che, in tal modo, si sarebbe determinata una disparità di trattamento tra i dipendenti pubblici che godono del 50% della retribuzione complessiva ai quali, come incentivo al prepensionamento, viene data la possibilità di svolgere un lavoro autonomo (come la professione di avvocato) senza alcuna limitazione, e coloro che, come il ricorrente, hanno chiesto il collocamento in part time proprio al fine di poter svolgere la professione e, successivamente, si sono visti negare questo loro diritto dalla legge censurata;

che, infine, la difesa della parte privata richiama la sentenza della V sezione della Corte europea dei diritti dell'uomo in data 19 luglio 2007 con la quale si è riaffermato il principio della certezza del diritto come patrimonio comune della tradizione degli Stati contraenti, principio che sopporta eccezioni solo se giustificate dal sopraggiungere di rilevanti circostanze di ordine sostanziale;

che, in prossimità dell'udienza, anche l'associazione degli avvocati dipendenti pubblici a tempo parziale ha presentato una memoria con la quale ha ribadito le proprie argomentazioni a sostegno della rilevanza e della non manifesta infondatezza della questione;

che, secondo l'associazione, la fattispecie in esame sarebbe analoga a quella decisa con la sentenza n. 399 del 2008 con la quale la Corte, nel dichiarare l'illegittimità costituzionale dell'articolo 86, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30), ha ritenuto irragionevole la norma in relazione al sacrificio degli interessi che le parti avevano regolato nel rispetto della disciplina precedente;

Considerato che il Tribunale ordinario di Napoli ha sollevato questione di legittimità costituzionale degli artt. 1 e 2 della legge 25 novembre 2003, n. 339 (Norme in materia di incompatibilità dell'esercizio della professione di avvocato), nella parte in cui prevedono, rispettivamente, che il divieto di esercizio della professione di avvocato per i dipendenti pubblici a tempo parziale ridotto (non superiore al 50 per cento del tempo pieno) si applichi anche ai dipendenti già iscritti negli albi degli avvocati alla data di entrata in vigore della medesima legge n. 339 del 2003 e che è possibile esercitare l'opzione imposta fra pubblico impiego ed esercizio della professione solo entro un breve periodo di tempo;

che, a parere del rimettente, le norme censurate violerebbero gli articoli 3, 4, 35 e 41 della Costituzione, in particolare perché «data la continuità dell'esperienza giuridica, il cambiamento e l'innovazione devono trovare fondamento in nuove ragioni o in nuovi apprezzamenti lato sensu politici, e non possono essere espressione semplicemente di una capricciosa volubilità del legislatore: e ciò tanto più quando, come nella specie, è in gioco un bene della vita, come il lavoro, costituzionalmente protetto e anzi cardine dell'intero sistema costituzionale, strettamente connesso col fondamentale principio di autodeterminazione del singolo»;

che, secondo il Tribunale di Napoli, sarebbe violato il legittimo affidamento di coloro che avevano già effettuato la loro scelta sulla base della normativa preesistente, espressiva di un disegno legislativo organico e di lungo periodo, volto a favorire l'efficienza amministrativa e la concorrenza nei servizi professionali e ritenuta costituzionalmente legittima dalle sentenze n. 89 del 2001 e n. 171 del 1999 di questa Corte;

che la questione è manifestamente inammissibile;

che il medesimo rimettente ha già sollevato sotto diverso profilo, nel corso dello stesso grado di giudizio, questione di costituzionalità degli artt. 1 e 2 della legge n. 339 del 2003;

che, con la sentenza n. 390 del 2006, la predetta questione è stata dichiarata manifestamente inammissibile per difetto di rilevanza in quanto il giudizio a quo aveva origine dal rifiuto dell'Amministrazione di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, rifiuto fondato sul disposto dell'articolo 58 della legge 23 dicembre 1996, n. 662 (Misure di razionalizzazione della finanza pubblica), a norma del quale l'Amministrazione ha il potere di negare il suo consenso alla domanda del dipendente ove ciò «comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente» senza che, pertanto, venga in rilievo il divieto di iscrizione all'albo degli avvocati introdotto dalla legge n. 339 del 2003, ove il diniego dell'Amministrazione sia ritenuto legittimo;

che, anche a prescindere dalla circostanza che il rimettente non attribuisce l'adeguato rilievo alla doppia tutela prevista dall'articolo 2 della legge in questione a favore dei soggetti che solo dopo un ampio termine dall'entrata in vigore della nuova normativa sono tenuti ad effettuare la scelta tra le due attività ritenute incompatibili (cioè fino a tre anni per l'esercizio dell'opzione e fino ai cinque anni successivi per l'eventuale riammissione in servizio), in ogni caso, secondo la costante giurisprudenza costituzionale, «in presenza di una pronuncia avente contenuto decisorio, come è quella che abbia accertato un difetto di rilevanza non modificabile dal giudice a quo, non è consentito al medesimo rimettente riproporre nel medesimo giudizio la stessa questione, poiché ciò si concreterebbe nella impugnazione della precedente decisione della Corte, inammissibile alla stregua dell'ultimo comma dell'articolo 137 della Costituzione» (ordinanze nn. 417 e 333 del 2008; n. 63 del 2004, n. 87 del 2000);

Visti gli artt. 26, secondo comma, della legge 11 marzo 1953, n. 87, e 9, comma 2, delle norme integrative per i giudizi davanti alla Corte costituzionale.

Per Questi Motivi

### LA CORTE COSTITUZIONALE

**DICHIARA LA MANIFESTA INAMMISSIBILITÀ DELLA QUESTIONE DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE DEGLI ARTT. 1 E 2 DELLA LEGGE 25 NOVEMBRE 2003, N. 339** (Norme in materia di incompatibilità dell'esercizio della professione di avvocato), sollevata, in riferimento agli artt. 3, 4, 35 e 41 della Costituzione, dal Tribunale ordinario di Napoli con l'ordinanza in epigrafe

### DISCIPLINA SPERIMENTALE DEL TELELAVORO

articolo 24 CCNL integrativo 1998/01

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
  - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente,
  - b) altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Le amministrazioni, consultano preventivamente i soggetti sindacali di cui all'articolo 8, c. 1 del CCNL 16/02/1999, sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall'articolo 3 del DPR 8/3/1999 n. 70. A livello di amministrazione le modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro sono oggetto di concertazione con le procedure stabilite dall'articolo 3 del CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000.
3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'amministrazione, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico degli amministrazioni, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.
4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'articolo 4 del CCNL quadro del 23 marzo 2000.
5. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 2.
6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene Il rapporto di lavoro: costituzione e svolgimento distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'amministrazione nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'articolo 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.
8. L'amministrazione definisce in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'articolo 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23/03/2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.
9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le amministrazioni attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.
10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'amministrazione.
11. Le amministrazioni, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:





- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
- copertura assicurativa INAIL.

12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, d. lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'articolo 32 del CCNL del 16 febbraio 1999. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

14. È istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti del Comitato di settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni almeno annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto nel comparto e gli eventuali problemi.

15. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNL quadro sottoscritto in data 23 marzo 2000 e al D.P.R. 70/1999.

### Accordo quadro sul telelavoro sottoscritto il 23/03/2000

**“Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191.” G.U. 21 aprile 2000, n. 94**

L'AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito del parere favorevole espresso sull'ipotesi di accordo quadro sul telelavoro dal coordinamento dei comitati di settore in data 22 settembre 1999, vista la certificazione negativa dei costi espressa dalla Corte dei conti in data 15 ottobre 1999, visto il parere favorevole espresso in data 9 dicembre 1999 dal coordinamento dei comitati di settore sull'adeguamento delle quantificazioni dei costi contrattuali alle osservazioni della Corte dei conti, visto il referto della Corte dei conti deliberato dalle sezioni riunite in data 19 gennaio 2000, visto l'invito formulato all'ARAN nella seduta del 25 febbraio 2000 dal coordinamento dei comitati di settore perché si proceda ad una rapida definizione dell'accordo collettivo sul telelavoro, il giorno 23 marzo 2000 alle ore 16 le parti sottoscrivono l'allegato accordo sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191.

Per l'ARAN: il Presidente;

I rappresentanti delle seguenti Confederazioni sindacali: CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, COSMED, CIDA.

#### Articolo 1

Ambito di applicazione e durata

1. 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.

#### Articolo 2

Finalità e obiettivi del telelavoro

1. 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.

### Articolo 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'articolo 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 posizioni 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.

### Assegnazione ai progetti di telelavoro

#### Articolo 4

1. Nell'ambito dei progetti di telelavoro di cui all'articolo 3 del DPR 8 marzo 1999, n. 70, l'Amministrazione procederà con le modalità previste dall'articolo 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 disagiata 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.

### Postazione di lavoro e adempimenti dell'Amministrazione

#### Articolo 5



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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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)

### Diritti ed obblighi del lavoratore

#### Articolo 6

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.

### Osservatorio sul telelavoro

#### Articolo 7

1. In considerazione della sperimentabilità del telelavoro, sarà istituito presso l'A.Ra.N., 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.

### RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

articolo 19 CCNL integrativo 1998/01

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 \_65 e successive modificazioni e dall'articolo 23, comma 1, della legge n. 56/1987 \_66 le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi revisti dagli articoli 4, comma 2 e 5 della legge n. 53/2000, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi;
- b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n. 1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n. 903/1977 come modificate dall'articolo 3 della legge n. 53/2000;
- c) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;
- d) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dalle amministrazioni, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi ovvero nei limiti previsti dai progetti medesimi;
- e) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate le procedure per la copertura dei posti stessi.

2. L'amministrazione fa ricorso ai casi previsti dal comma 1, lettere c) e d) quando nell'ambito della programmazione del fabbisogno non si sia deciso di fare ricorso alle altre forme di flessibilità previste dagli artt. 22 e 23.

3. Anche al fine di favorire standard di qualità nell'erogazione dei servizi, le amministrazioni, nei casi in cui le assunzioni siano programmabili, individuano, previa concertazione ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del CCNL dell'16/ 2/1999, i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo .

4. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 36 e 36 bis del D.Lgs. n. 29/1993 \_69 , le procedure selettive – anche semplificate - per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine di cui al comma 1 e la durata delle relative graduatorie.

5. Nei casi di cui alle lettere a) e b), 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'articolo 56 del D.Lgs. n. 29/1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

6. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato 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 5.

7. 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.

8. In tutti i casi in cui il CCNL integrativo del 22 ottobre 1997 \_71 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 7 e 10 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.

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

10. 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'articolo 2 del CCNL del 22 ottobre 1997, 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 dalla predetta clausola, 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 di cui al comma 11. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall' amministrazione deve essere motivato.

11. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

- a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
- b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 del CCNL 16 maggio 1995 (trattamento di malattia e infortuni sul lavoro), si applica l'articolo 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'articolo 21, comma 7, del citato CCNL, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi (cfr. Tabella B). 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'articolo 21 del predetto CCNL
- c) 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'articolo 18, comma 3, del CCNL del 16/5/1995 (permessi retribuiti);
- d) 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 disposto dell'articolo 2 del CCNL stipulato in data 22 ottobre 1997, 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'articolo 2126 c.c.
- e) 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. Per i casi di permesso per lutto si applica l'articolo 12, comma 2.

12. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'articolo 2126 c.c. quando:

- a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
- b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

13. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, della legge n. 230/62 come modificato ed integrato dall'articolo 12 della legge n. 196/1997, il contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. Il dipendente può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a quindici giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata da tre a sei mesi. Al di fuori di tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli.

14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

15. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4, della legge n. 56/1987.

### CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO

articolo 20 CCNL integrativo 1998/01

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal d. lgs. 29/1993.

2. I contratti di lavoro temporaneo sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

- a) nei casi di temporanea utilizzazione in profili non previsti dagli assetti organici;



- b) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti;
- c) per far fronte a punte di attività e, per un periodo massimo di 60 giorni, per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative o da afflussi straordinari di utenza;
- d) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale é elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazione, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
- e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.
3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto massimo del 7% calcolato su base mensile dei lavoratori in servizio presso l'amministrazione , arrotondato in caso di frazioni all'unità.
4. Ai sensi dell'articolo 2 del CCNQ sottoscritto in data 9/8/2000 é escluso il ricorso al lavoro temporaneo per il personale appartenente ai profili professionali delle posizioni economiche A1 e B1 al livello del sistema di classificazione di cui al CCNL stipulato il 16/2/1999, ovvero a profili professionali addetti alla vigilanza ed a compiti ispettivi.
5. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui al comma 2, lett. b), la durata dei contratti può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.
6. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.
7. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale dell'amministrazione. É possibile la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità previste dall'articolo 32 del CCNL 1998-01 sottoscritto il 16 febbraio 1999 purché le relative risorse siano previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.
8. L'amministrazione comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300/1970.
9. I lavoratori temporanei 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.
10. Le amministrazioni provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 1, del CCNL 16/02/1999, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.
11. Alla fine di ciascun anno, le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine le amministrazioni forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL tutte le informazioni di cui al precedente comma 9.
12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, é fatto divieto alle amministrazioni di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.
13. Per quanto non previsto dal presente articolo , si rinvia alle disposizioni della legge 196/97 e all'Accordo quadro la cui ipotesi é stata siglata il 23 maggio 2000

### CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

articolo 21 CCNL integrativo 1998/01)

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 1 del CCNL 1998-01 sottoscritto il 16 febbraio 1999, le amministrazioni possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'articolo 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le amministrazioni che si trovino nelle condizioni previste dall'articolo 34 del D. Lgs. 29/1993 o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'articolo 5.

3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni di legge riferite a categorie riservatarie, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.

4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:

- a) per l'acquisizione di professionalità elevate;
- b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.

5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nell'Area C. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nell'Area A e B, posizione economica B1.

6. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi del comma 4, lett. b), il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

7. Le eventuali ore aggiuntive destinate alla formazione rispetto a quelle previste dall'articolo 16, comma 5 del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, non sono retribuite.

8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'articolo 14 del CCNL del 16.5.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione (B2 o B3 o C1 o C2). Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale dell'amministrazione, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

10. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'articolo 19 con le seguenti eccezioni:

- Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di prestazione effettiva per i contratti di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a);





- nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

11. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

12. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

- malattia
- gravidanza e puerperio
- astensione facoltativa post partum
- servizio militare di leva e richiamo alle armi
- infortunio sul lavoro

13. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

14. Al termine del rapporto l'amministrazione è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 .

Le amministrazioni disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'articolo 6, lett. B) del CCNL del 16 febbraio 1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12.

16. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

17. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte delle amministrazioni che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.

18. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro esercitano i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970.

## Capitolo VI

### IL RAPPORTO DI LAVORO: risoluzione

#### TERMINI DI PREAVVISO

articolo 28 ter CCNL integrativo 1994/97

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
  - 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.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni secondo l'allegato B ,Tabella n. I, di cui al presente contratto.

#### CAUSE DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

articolo 28 quater integrativo CCNL 94/97

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 21, 22 e 24 del presente CCNL , ha luogo:
  - a) al compimento del limite di età, ai sensi delle norme di legge in vigore;
  - b) per dimissioni del dipendente;
  - c) per decesso del dipendente.
  - d) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia.

#### OBBLIGHI DELLE PARTI

articolo 28 quinquies CCNL integrativo 1994/97

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'articolo 28 quater (vedi sopra), 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.
2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.
3. Nell'ipotesi di cui all'articolo 28 quater, lett. d), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso.



### RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

articolo 15 CCNL integrativo 1998/01

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

## Capitolo VII

## MOBILITÀ

### ASSEGNAZIONE TEMPORANEA PRESSO ALTRA AMMINISTRAZIONE

articolo 4 CCNL integrativo 1998/01

1. Il dipendente, a domanda, può essere assegnato temporaneamente ad altra amministrazione anche di diverso comparto che ne faccia richiesta per utilizzarne le prestazioni (posizione di "comando")
2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 vengono disposte, con il consenso dell'interessato e con le procedure previste attualmente dai rispettivi ordinamenti, previa informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8, comma 1 del CCNL sottoscritto in data 16/2/99.
3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra amministrazione, continua a coprire un posto nelle dotazioni organiche dell'amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.
4. La posizione di comando cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi rinnovabili una sola volta.
5. Alla scadenza del termine massimo di cui al comma 4, il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, secondo le procedure di cui all'articolo 27 del CCNL sottoscritto in data 16/2/99 e nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 20, comma 1, lett.c), penultimo periodo della legge 488/99, che rende prioritarie le procedure di mobilità. In caso contrario il dipendente rientra all'amministrazione di appartenenza.
6. Il comando può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, qualora non prorogato ovvero per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'amministrazione che lo ha richiesto.
7. La posizione di comando può essere disposta, senza i limiti temporali del comma 4, nei seguenti casi:
  - 1) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso altra amministrazione;
  - 2) per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dei Sottosegretari;
  - 3) per gli enti di nuova istituzione sino all'istituzione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.
8. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle procedure selettive predisposte dall'amministrazione di appartenenza ai fini delle progressioni interne di cui all'articolo 15 del CCNL sottoscritto in data 16/2/99 e, qualora consegua la posizione economica superiore cessa contestualmente dall'assegnazione temporanea. Le iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione restano disciplinate dall'articolo 26 del citato CCNL .
9. 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.
10. La disciplina del presente istituto, anche con riferimento alla durata di cui al comma 4, decorre per le assegnazioni temporanee disposte dal 1 gennaio 2001. 11. I limiti temporali del comma 4 non si applicano nei confronti di coloro che già si trovano in assegnazione temporanea alla data del 31 dicembre 2000. Per tale personale le amministrazioni assumono tutte le iniziative per favorire, entro il 31 dicembre 2001 il passaggio diretto di cui al comma 5. Nel caso di impossibilità sarà confermata la posizione di comando sino alla revoca dello stesso.
12. La spesa per il personale di cui ai commi precedenti é a carico dell'amministrazione di destinazione.
13. Nulla é innovato per la disciplina delle assegnazioni temporanee disposte in relazione a specifiche esigenze dell'amministrazione di appartenenza nei casi previsti da disposizioni di legge o di regolamento qualora sia necessario assicurare particolari e non fungibili competenze attinenti agli interessi dell'amministrazione che dispone la temporanea diversa assegnazione e che non rientrano nei compiti istituzionali della medesima (posizione di "fuori ruolo").



Dell'assegnazione temporanea di cui al presente comma viene data informazione ai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999.

### MOBILITÀ VOLONTARIA ALL'INTERNO DEL COMPARTO

articolo 27 CCNL 1998/01, modificato dal CCNL 2006/2009

1. Le amministrazioni nell'ambito dello stesso comparto, possono coprire i posti vacanti in organico destinati all'accesso dall'esterno, mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altra amministrazione del comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.
2. Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'amministrazione di appartenenza, entro quindici giorni dall'accoglimento della domanda.
3. Il dipendente che si trasferisce per mobilità volontaria da un'altra Amministrazione del medesimo comparto mantiene la fascia retributiva acquisita a seguito di progressione economica orizzontale di cui all'articolo 17, nell'ambito delle disponibilità del Fondo unico dell'Amministrazione di destinazione.

Qualora il dipendente cessi dal servizio o, nella nuova amministrazione, consegua una progressione tra le aree, si applica quanto previsto dall'articolo 32, comma 3 (fondo unico di amministrazione).

### TRASFERIMENTO DEL CONIUGE

articolo 17, c. 10, CCNL integrativo 1998/01

10. Il dipendente a tempo indeterminato, il cui coniuge convivente sia destinatario della legge 10 marzo 1987, n. 100, in caso di trasferimento di sede del coniuge stesso, ha diritto al trasferimento, anche in soprannumero, presso gli uffici della propria amministrazione situati nella medesima sede di servizio del coniuge o, in mancanza, nella sede più vicina.

### ACCORDI DI MOBILITÀ

articolo 28 bis CCNL integrativo 1994/97

1. In applicazione dell'articolo 35, comma 8 del d.lgs. n. 29/1993 \_85 , dei principi previsti dalla legge n. 59/1997 e del Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico in data 12/3/1997 tra le amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse amministrazioni.
2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, sono stipulati:
  - in occasione di processi di ristrutturazione e di riordino delle Amministrazioni;
  - per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
  - dopo la dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti d'ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.
3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni.
4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono, o loro delegati, nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna amministrazione è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'articolo 6 del CCNL Ministeri, 1994/97.
5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:
  - a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
  - b) le amministrazioni cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;

- c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le necessarie attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
- f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo. In ogni caso, copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata, o loro delegati, e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del D.Lgs. 29 del 1993.

7. La mobilità è disposta nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni dalla data di pubblicazione del bando di mobilità all'amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, per i dipendenti inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al VI livello la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica.

Per i dipendenti di livello superiore, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione comparata del curriculum professionale e di anzianità di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dipendente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza -ma dello stesso livello retributivo - di cui il dipendente possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione senza riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore.

11. Le amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.RA.N., ai sensi dell'articolo 50, comma 7 del d.lgs. n. 29/1993.

12. Nel caso che gli accordi di mobilità ex articolo 35 c. 8 riguardino Amministrazioni di comparti diversi, per il comparto Ministeri si applicano le norme di cui al presente articolo .

### **PASSAGGIO DIRETTO AD ALTRE AMMINISTRAZIONI DEL PERSONALE IN ECCEDEXENZA**

articolo 5 CCNL integrativo 1998/01

1. Fermi restando gli accordi di mobilità di cui all'articolo 28/bis del CCNL integrativo dei Ministeri sottoscritto in data 22 ottobre 1997, che possono riguardare anche amministrazioni di comparti diversi, in relazione a quanto previsto dall'articolo 35, comma 6, del d.lgs. n. 29/1993 \_89, 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 nel proprio ambito, l'amministrazione interessata comunica a tutte le amministrazioni del comparto, comprese quelle che hanno articolazioni territoriali, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area e profilo professionale, richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

Analogha richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2 del d.lgs 29/1993 presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.



2. Le amministrazioni del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascun profilo e posizione economica nell'ambito delle aree, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza. Le amministrazioni di altri comparti, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- dipendenti portatori di handicap;
  - situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;
  - maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
  - particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili;
- la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

5. Nei casi in cui non sia possibile momentaneamente procedere al passaggio diretto tra amministrazioni, può farsi ricorso, con il consenso del dipendente, all'istituto del comando di cui all'articolo 4, con particolare riguardo all'applicazione del comma 4 del medesimo articolo.

6. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa nazionale di amministrazione può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorire la ricollocazione e l'integrazione dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

### MOBILITÀ

articolo 26 CCNL 2006/2007

1. La mobilità rappresenta uno strumento gestionale di particolare rilevanza non solo per la copertura di posti vacanti da parte delle pubbliche Amministrazioni, ma anche per riequilibrare la distribuzione e l'utilizzo delle risorse umane tra le varie Amministrazioni, in relazione alla loro riallocazione sul territorio.

2. Al fine di favorire l'attuazione della mobilità mediante la costituzione di un sistema di incontro fra la domanda di Amministrazioni con carenza di personale e l'offerta di dipendenti che intendono cambiare collocazione, ciascuna Amministrazione si doterà di una banca dati nella quale saranno individuate le vacanze organiche dell'Amministrazione stessa, distinte per sede di destinazione, area e profilo, nonché con l'indicazione, se necessario, delle relative funzioni e delle specifiche idoneità richieste.

3. L'Amministrazione regola criteri e modalità per l'accoglimento delle domande, assicura la pubblicità dei dati e delle informazioni allo scopo di rendere trasparenti i processi di mobilità e garantisce altresì l'aggiornamento continuo dei posti vacanti al fine di consentire agli interessati, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di produrre eventuali domande in relazione alle disponibilità esistenti.

4. Nell'ottica di dare la massima diffusione delle informazioni circa i posti disponibili, i dati agli stessi riferiti vengono comunicati al Dipartimento della funzione pubblica, al fine di creare uno sportello unico della mobilità consultabile da tutti i dipendenti pubblici interessati.

5. Nel quadro dei meccanismi che favoriscono la mobilità fra sedi ed Amministrazioni diverse, periodicamente le Amministrazioni pubblicano bandi di mobilità, anche al fine di consentire prioritariamente l'assorbimento del personale coinvolto nei processi di trasformazione, soppressione o riordino di altre pubbliche Amministrazioni.



6. Al fine di agevolare la ricollocazione dei dipendenti presso altre Amministrazioni, possono essere previste forme di incentivazione economica, anche una tantum, alle quali, oltre a quanto stabilito dall'articolo 32 del CCNL del 16 febbraio 1999, si provvede con le disponibilità indicate dall'articolo 1, comma 59 della legge 662 del 1996 destinate a tale scopo, nonché con le eventuali ulteriori risorse previste al riguardo da specifiche disposizioni di legge.

7. La mobilità volontaria di cui ai commi precedenti si attua con le procedure previste dal d.lgs. n.165 del 2001 e dall'articolo 27 del CCNL del 16 febbraio 1999

8. In materia di eccedenza di personale resta salvo quanto previsto dall'articolo 5 del CCNL del 16 maggio 2001, nonché dalle disposizioni di legge vigenti.



### PASSAGGIO DIRETTO DI PERSONALE TRA AMMINISTRAZIONI DIVERSE

articolo 30 d.lgs. n. 165 del 2001 smi

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire.

1-bis. Fermo restando quanto previsto al comma 2, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e previa intesa con la conferenza unificata, sentite le confederazioni sindacali rappresentative, sono disposte le misure per agevolare i processi di mobilità, anche volontaria, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico.

2. I contratti collettivi nazionali possono definire le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1. In ogni caso sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi volti ad eludere l'applicazione del principio del previo esperimento di mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale.

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.

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.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Comma aggiunto dall' articolo 13 LEGGE 4 novembre 2010, n. 183



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Servizio programmazione assunzioni e reclutamento

**DFP 0013731 P-1. 2. 3. 4 del 19/03/2010**

OGGETTO: Passaggio diretto di personale mediante procedure di mobilità tra amministrazioni diverse, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni. Applicazione dei limiti in materia di assunzioni e vincoli sulla spesa di personale

*Si fa riferimento alla nota n. CRI/CC/0005684 del 26 gennaio u.s. con cui codesto Ente comunica di aver indetto una procedura di mobilità volontaria esterna, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per l'assunzione di complessive 39 unità di personale da destinare prevalentemente alle sedi del Nord Italia che presentano maggiori carenze di personale, avendo adempiuto alle disposizioni in materia di riduzione degli assetti organizzativi e di dotazioni organiche previste dall'articolo 74 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133 ed in attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale approvato con ordinanza commissariale n. 27/08 del 27 novembre 2008 e della Direttiva del Commissario straordinario nazionale del 5 giugno 2009.*

*Al riguardo, codesto Ente chiede di conoscere l'orientamento di questo Dipartimento in relazione a quanto previsto dall'articolo 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, che, allo stato, regola, sotto l'aspetto dei riflessi finanziari, la mobilità di personale, anche tra amministrazioni appartenenti a comparti diversi. Il quesito è posto in considerazione del fatto che il personale partecipante alla procedura di mobilità di cui trattasi risulta essere dipendente prevalentemente da Regioni, Enti del Servizio sanitario nazionale ed Enti locali.*

*Occorre preliminarmente evidenziare, su questo tema, l'attualità della circolare n. 4/2008 del 18 aprile 2008 nella quale questo Dipartimento fornisce linee guida ed indirizzi in materia di mobilità ed a cui si rinvia per una disamina più ampia dell'istituto.*

*Ciò premesso, si reputa utile richiamare l'attenzione su alcuni punti essenziali.*

*Il legislatore, privilegia l'istituto della mobilità tanto sotto l'aspetto ordinamentale, quanto sotto l'aspetto finanziario.*

*L'articolo 30, comma 2-bis, del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165 non lascia dubbi circa il fatto che le procedure concorsuali debbano essere precedute dall'esperimento delle procedure di mobilità.*

*L'obbligo prescritto attiene tanto agli adempimenti di cui all'articolo 34-bis del citato d.lgs 165/2001, quanto alle procedure di cui all'articolo 30, comma 1, dello stesso decreto legislativo che, alla luce delle modifiche intervenute con il d.lgs 27 ottobre 2009, n. 150, impone alle amministrazioni l'adozione di appositi bandi di mobilità con l'indicazione dei posti disponibili in dotazione organica che si intendono coprire attraverso il ricorso al predetto istituto, previa definizione dei requisiti richiesti e dei criteri di scelta su cui si fonderà la valutazione delle candidature pervenute.*

*La mobilità è uno strumento che non risponde solo all'interesse dell'amministrazione che vi ricorre, ma garantisce una più razionale distribuzione delle risorse tra le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs 165/2001, nonché economie di spesa di personale complessivamente intesa, dal momento che consente una stabilità dei livelli occupazionali nel settore pubblico. L'articolo 39, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 sancisce, poi, il principio generale secondo cui "Le assunzioni restano comunque subordinate all'indisponibilità di personale da trasferire secondo le vigenti procedure di mobilità".*



*Il citato articolo 1, comma 47, della legge 311/2004, nel momento in cui recita che “In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente” completa la coerenza del sistema descritto laddove specifica che la mobilità, pur rappresentando sempre uno strumento finanziariamente da privilegiare, si configura in termini di neutralità di spesa solo se si svolge tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. In tal caso non si qualifica come assunzione da parte dell'amministrazione ricevente. Ne discende che non è computabile come cessazione, sotto l'aspetto finanziario, da parte dell'amministrazione cedente.*

*La mobilità non è neutrale e va considerata come un'assunzione quando l'amministrazione cedente non è sottoposta a vincoli assunzionali ed invece lo è l'amministrazione ricevente. In tal caso, infatti, considerare la mobilità come assunzione garantisce al governo dei livelli occupazionali, e quindi della spesa pubblica, evitando che le amministrazioni senza limiti sulle assunzioni operino da serbatoio da cui attingere nuovo personale da parte delle altre amministrazioni con limitazione.*

*Ne inferisce, per le amministrazioni che hanno limitazioni e che sono anche sottoposte ad un regime autorizzatorio, che la mobilità di personale proveniente da amministrazioni che non sono soggette a vincoli assunzionali rimane possibile solo se preventivamente autorizzata come una normale assunzione.*

*Codesto Ente, poi, ha evidenziato come, a causa delle particolari professionalità richieste dalla natura dell'attività espletata, la procedura di mobilità volontaria esterna che ha indetto si rivolga essenzialmente al personale degli enti appartenenti al Servizio sanitario nazionale.*

*Ai sensi dell'articolo 1, comma 565, della predetta legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti del Servizio sanitario nazionale sono tenuti al solo obiettivo della riduzione della spesa del personale, avendo sostituito detta norma i preesistenti vincoli assunzionali che derivavano dall'attuazione dell'articolo 1, comma 98, della legge 30 dicembre 2004, n. 311.*

*Tale principio è stato ribadito, per il triennio 2010-2012, dalla disciplina indicata dai commi da 71 a 73 dell'articolo 2 della legge 23 dicembre 2009, n. 191 che stabiliscono le misure con cui gli enti del Servizio sanitario nazionale sono tenuti a concorrere alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica in relazione alla propria spesa complessiva del personale, prevedendo come essi “anche” nel triennio 2010-2012 non dovranno superare per ciascuno degli anni indicati il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4 per cento. Vengono poi fissate le modalità di realizzazione di tali obiettivi, da attuarsi nell'ambito degli indirizzi fissati dalle rispettive Regioni, attraverso l'enunciazione di alcuni principi generali.*

*Rimane, dunque, confermata da questo punto di vista la preesistente normativa, rilevando ai fini del quesito in parola il solo caso di enti del Servizio sanitario nazionale che, afferendo a Regioni soggette all'attuazione di piani di rientro dal disavanzo sanitario, siano sottoposti, nell'ambito di tali piani, a specifiche misure limitative delle assunzioni.*

*In questo caso il trasferimento per mobilità di personale proveniente da Enti del Servizio sanitario delle suddette Regioni è da considerare neutro sul piano assunzionale, ai sensi dell'articolo 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, in quanto solo in questo caso risulta verificata la condizione prevista che entrambe le amministrazioni interessate siano soggette a limitazioni delle assunzioni di personale, garantendosi in siffatto caso la necessaria neutralità della mobilità sugli equilibri economico-finanziari ed impedendo che essa sia esperita come leva per nuove assunzioni di personale.*

*Per quanto attiene, infine, all'indicazione di cui all'articolo 2, comma 74, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, in relazione alle misure di contenimento della spesa di cui ai precedenti commi da 71 a 73 ai fini dell'applicazione nel triennio 2010-2012 delle disposizioni previste dall'articolo 17, commi da 10 a 13, del decreto legge 1° luglio 2009, n. 78 (convertito in legge 102/2009), non si ritiene che essa modifichi il quadro fin qui delineato.*

*Ivi si prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nel bandire concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale possano considerare di introdurre specifiche riserve di posti o modalità di valutazione di una pregressa esperienza professionale per quel personale in possesso dei requisiti espressamente indicati dalla norma stessa (personale di cui all'articolo 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e all'articolo 3, commi 90 e 94, della legge 24 dicembre 2007, n. 2004).*

*Dette procedure devono essere attivate:*



- *nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno;*
- *nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni e di contenimento della spesa di personale secondo i rispettivi regimi limitativi della spesa stessa fissati dai documenti di finanza pubblica;*
- *per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui all'articolo 35, comma 4 del decreto legislativo n. 165/2001.*

*La portata delle suddette prescrizioni non interferisce con i regimi assunzionali in relazione alla tipologia di enti analizzata, anche in considerazione del mero rinvio ai rispettivi regimi limitativi della spesa di personale che risultano dai documenti di finanza pubblica.*

*Alla luce delle considerazioni fin qui riportate, si ribadisce che gli Enti del Servizio sanitario nazionale rientrano nel novero delle amministrazioni sottoposte a regime di limitazione, ai sensi dell'articolo unico comma 47 della legge 311/2004, solo allorquando, afferendo a Regioni soggette all'attuazione di piani di rientro dal disavanzo sanitario siano sottoposti, nell'ambito di tali piani, a specifiche misure limitative delle assunzioni.*

*Questa condizione dovrà essere verificata da codesto ente di volta in volta.*

*Ad ogni buon fine si segnala che in base all'articolo 66, comma 13, del decreto legge 112/2008 (convertito in legge 133/2008) codesto Ente potrà valutare la possibilità di acquisire in mobilità, ai sensi dell'articolo 1, comma 47, della legge 311/2004, anche unità di personale dipendente dalle Università statali (nel triennio 2009-2011).*

## **Capitolo VIII**

### **DOVERI DEL DIPENDENTE E NORME DISCIPLINARI**

#### **OBBLIGHI DEL DIPENDENTE**

articolo 23 CCNL 1994-97 modificato dall'articolo 11 del CCNL 2002-05

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuto nel codice di condotta allegato.
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 presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'articolo 24 L. 7 agosto 1990 n. 241;
  - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni del decreto legislativo del 28 dicembre 2000, n. 443 e del D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 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 del servizio;
  - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a 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 psicofisico, in periodo di malattia od infortunio;
  - h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'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) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
  - l) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
  - m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
  - n) 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 stessa in locali non aperti al pubblico;
  - o) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
  - p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
  - q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

#### **SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI**

articolo 24 CCNL 1994-97 modificato dall'articolo 12 del CCNL 2002-05



1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'articolo 23 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

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

2. L'Amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 20 giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'amministrazione, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato articolo 55, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

4/bis. Qualora anche nel corso del procedimento emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio.

5. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'articolo 25, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 1 dello stesso articolo 25. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

10. Con riferimento al presente articolo, sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

11. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'articolo 55 del d. lgs. n. 165 del 2001.

### CODICE DISCIPLINARE

articolo 13 CCNL 2002-05, modificato dal CCNL 2006/2009



1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall'articolo 55 del d.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

- a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
  - alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
  - al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
  - alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
  - al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
  - al comportamento verso gli utenti;
- b) Al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.
- c) Al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni o omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- 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 azione di vigilanza;
- d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un 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'articolo 6 della L. 300 del 1970;
- f) insufficiente rendimento;

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

3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:

- a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'amministrazione;
- d) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
- e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti;
- g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell'articolo 1 L.300 del 1970;
- h) soppressa;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.
- j) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'articolo 25, comma 2, primo alinea, del CCNL del 16 maggio 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione o a terzi

5. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 4, lettera d);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio, si applica la sanzione di cui al comma 4;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio, ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;



b) 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;

c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

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 passata in giudicato:

1. per i delitti indicati nell' articolo 1, commi 1 , lettere a), b) limitatamente all'articolo 316 del codice penale, c), ed e), e 4 septies della legge n. 16 del 1992;

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

3. per i delitti previsti dall'articolo 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001.

7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 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'articolo 23 del CCNL del 16 maggio 1995, come modificato dal presente CCNL quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

8. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

9. L'articolo 25 del CCNL del 16 maggio 1995 è disapplicato. Di conseguenza tutti i riferimenti al medesimo articolo 5 devono intendersi all'articolo 25 come rinnovato dal presente contratto.

### DECRETO LEGISLATIVO 165/2001 SMI

#### RESPONSABILITÀ, INFRAZIONI E SANZIONI, PROCEDURE CONCILIATIVE

##### articolo 55

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.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

### FORME E TERMINI DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

articolo 55-bis

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. 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 secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.
2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.
4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.
5. Ogni comunicazione 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. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.
6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità 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.
8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.
9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del

presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

### RAPPORTI FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE

articolo 55-ter

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, 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, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.
2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.
3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.
4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

### LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

articolo 55-quater

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.
2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento é senza preavviso.

### FALSE ATTESTAZIONI O CERTIFICAZIONI

articolo 55-quinquies

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 é 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, é 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 all'immagine subito dall'amministrazione.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

### RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE PER CONDOTTE PREGIUDIZIEVOLI PER L'AMMINISTRAZIONE E LIMITAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ PER L'ESERCIZIO DELL'AZIONE DISCIPLINARE

articolo 55-sexies

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, 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 o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, 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.

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, é 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 é collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare é limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

### CONTROLLI SULLE ASSENZE

articolo 55-septies

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.
2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica é inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto é immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.
3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi.
5. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.
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.

UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

SERVIZIO TRATTAMENTO PERSONALE

*Alle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001*

### **CIRCOLARE N. 14/2010**

**OGGETTO: d.lgs. n. 150 del 2009 disciplina in tema di infrazioni e sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare - problematiche applicative.**

#### **PREMESSA.**

*Come noto, con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono state apportate importanti innovazioni in tema di infrazioni, sanzioni disciplinari, procedimento disciplinare e rapporti con il procedimento penale. In particolare, l'articolo 69 del citato decreto ha sostituito l'articolo 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 ed ha introdotto gli artt. da 55 bis a 55 novies nel corpo del medesimo testo normativo, mentre l'articolo 72 ne ha abrogato l'articolo 56.*

*Le nuove norme hanno carattere generale; la loro applicazione, infatti, riguarda tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, come chiarito dall'articolo 74, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009, secondo cui: "Gli articoli (...) 69 (...) rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere l) ed m), della Costituzione." e dall'articolo 55, comma 1, del citato d.lgs. n. 165, il quale prevede che "Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti fino all'articolo 55 octies (...) si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2.". La nuova disciplina riguarda solo il personale rientrante nel campo di applicazione del d.lgs. n. 165 del 2001, ossia il personale dipendente c.d. "privatizzato" e soggetto alla disciplina dei contratti collettivi di comparto; rimane pertanto invariato il regime della responsabilità, del procedimento e delle sanzioni disciplinari per il personale ad ordinamento pubblicistico, di cui all'articolo 3 del medesimo decreto.*



*Sempre il citato articolo 55, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce poi che le disposizioni di cui agli artt. da 55 a 55 octies costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, c.c.. Ciò significa, in primo luogo, che tali disposizioni non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva, la quale può disciplinare la materia nei limiti di quanto consentito dalla legge e negli ambiti non riservati alla legge stessa (infrazioni e sanzioni, per quanto non previsto nelle disposizioni in esame, procedure di conciliazione non obbligatoria, procedimento per l'irrogazione delle sanzioni ai dirigenti nei casi di cui agli artt. 55 bis, comma 7, e 55 sexies, comma 3, sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente incolpato, altri aspetti relativi al rapporto di lavoro inerenti la materia). Inoltre, la disciplina legale prevale sulla disciplina sostanziale contenuta nei contratti collettivi, compresa quella dei contratti stipulati prima dell'entrata in vigore della riforma (15 novembre 2009) e, in presenza di clausole contrattuali difformi, si verifica la sostituzione della clausola nulla con integrazione del suo contenuto ad opera della fonte di legge. Questo meccanismo di sostituzione ha carattere automatico e, pertanto, produce i suoi effetti già a livello di applicazione della norma da parte dell'operatore, senza la necessità di un accertamento preventivo della nullità della clausola da parte del giudice.*

*Con la presente circolare si intende fornire dei chiarimenti su alcuni aspetti problematici di interpretazione o applicazione della disciplina, in considerazione dei quesiti sottoposti al Dipartimento della funzione pubblica.*

### **LA PUBBLICITÀ DEL CODICE DISCIPLINARE.**

*L'articolo 7, comma 1, della legge n. 300 del 1970 impone ai datori di lavoro di portare "a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti" il codice disciplinare, cioè l'insieme delle norme, in particolare di derivazione contrattuale, "relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse". L'articolo non è stato direttamente richiamato nel corpo delle norme che dopo la riforma disciplinano la materia delle infrazioni e sanzioni disciplinari, ma la sua portata deve intendersi comunque estesa anche ai datori pubbliche amministrazioni, sia perché la regola della previa pubblicazione è contenuta nei contratti collettivi di comparto sia perché il comma 2 dell'articolo 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, come di seguito si vedrà, prevede una norma sulle modalità di pubblicazione che sottende la vigenza dell'obbligo di pubblicità.*

*L'adempimento - la ratio della cui obbligatorioità è da ricercare nella necessità che sia assicurata a tutti lavoratori la conoscenza del sistema delle regole dell'organizzazione di appartenenza affinché abbiano consapevolezza della responsabilità perseguibile sul piano disciplinare per le eventuali violazioni - per costante e consolidata giurisprudenza, è imprescindibile e propedeutico ai fini della corretta attivazione dei procedimenti disciplinari e dell'irrogazione delle sanzioni.*

*Come accennato, l'obbligo di pubblicazione del codice disciplinare è stato sancito - sulla base del richiamo all'articolo 7, comma 1, della legge n. 300 del 1970 contenuto nel precedente articolo 55 del d.lgs. n. 165 del 2001 - dalla contrattazione collettiva del settore pubblico: tra gli altri, lo prevede l'articolo 13, comma 8, del CCNL 12 giugno 2003 del comparto ministeri; l'articolo 16, comma 10, del CCNL 9 ottobre 2003 del comparto enti pubblici non economici; l'articolo 64, comma 8, del CCNL 17 maggio 2004 del comparto Presidenza del Consiglio dei ministri; l'articolo 3, comma 10, del CCNL 11 aprile 2008 del comparto regioni-autonomie locali.*

*Le richiamate clausole contrattuali hanno disposto la tassatività e non fungibilità con altre forme della pubblicità realizzata tramite affissione. Pertanto, le amministrazioni - datori di lavoro hanno, sino ad ora, assolto l'obbligo tramite affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti i dipendenti.*

*Il d.lgs. n. 150 del 2009 è, tuttavia, intervenuto in materia, modificando l'articolo 55 del decreto legislativo n. 165 del 2001. In particolare, il comma 2 del nuovo articolo 55, come sostituito dall'articolo 68 del d.lgs. n. 150 del 2009, prevede che "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".*

*Le nuove disposizioni "costituiscono norme imperative ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile...". Come detto nel paragrafo precedente, ciò comporta l'automatico inserimento nei contratti collettivi di tali disposizioni e la conseguente sostituzione delle clausole difformi. Peraltro, i CCNL stipulati dopo l'entrata in vigore della riforma hanno recepito il nuovo principio, modificando la pregressa disciplina e prevedendo che la pubblicazione avvenga mediante il sito istituzionale dell'amministrazione (es., articolo 8 del CCNL 4 agosto 2010 per l'Unioncamere; articolo 9 del CCNL 12 febbraio 2010 dell'area I della dirigenza; articolo 7 del CCNL 22 febbraio 2010 per l'area II della dirigenza).*

*Ai sensi della nuova norma, pertanto, le amministrazioni possono assolvere all'obbligo di pubblicità del codice disciplinare mediante la pubblicazione sul sito internet istituzionale. Nella valutazione operata dal legislatore, che tiene conto della più recente evoluzione tecnologica delle modalità di lavoro nelle pubbliche amministrazioni, tale pubblicazione è equivalente all'"affissione in luogo*

accessibile a tutti" di cui al citato articolo 7, luogo che viene identificato dal menzionato articolo 55 comma 2 nell' "ingresso della sede di lavoro".

Le amministrazioni potranno completamente sostituire la pubblicità tramite affissione con la pubblicazione on line solo qualora l'accesso alla rete internet sia consentito a tutti i lavoratori, tramite la propria postazione informatica; infatti, deve essere tenuto presente che la pubblicazione risponde all'esigenza di porre il dipendente al riparo dal rischio di incorrere in sanzioni per fatti da lui non preventivamente conosciuti come mancanze.

Al riguardo, si raccomanda che il codice disciplinare venga pubblicato con adeguato risalto e indicazione puntuale della data, oltre che sull'home page internet anche di quella intranet dell'amministrazione, solitamente utilizzata per le comunicazioni interne del datore di lavoro, al fine di assicurarne la massima visibilità e conoscibilità. Si raccomanda inoltre alle amministrazioni di preconstituire una prova dell'avvenuta pubblicazione, al fine di poter sviluppare la difesa nell'ambito di un eventuale contenzioso, chiedendo alla struttura interna competente alla pubblicazione di comunicare formalmente l'avvenuto adempimento. Si segnala infine che, a seguito della riforma, la modalità alternativa alla pubblicazione sul sito è solo quella dell'affissione all'ingresso della sede di lavoro poiché solo questo luogo particolare è espressamente considerato dalla norma vigente.

Quanto ai contenuti della pubblicazione, si evidenzia che il codice disciplinare oggetto di pubblicità deve contenere sia le procedure previste per l'applicazione delle sanzioni sia le tipologie di infrazione e le relative sanzioni. La pubblicità deve poi riguardare anche il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, attesa l'idoneità delle sue regole ad integrare le norme contenenti le fattispecie di illecito disciplinare previste dai contratti collettivi e dalla legge.

### LA TITOLARITÀ DELL'AZIONE DISCIPLINARE:

a) il rafforzamento della competenza del dirigente;

La riforma ha voluto, in generale, valorizzare il ruolo del dirigente sottolineando i suoi poteri, tra cui anche quelli di valutazione, riconoscimento dei meriti e comminazione di sanzioni nei confronti del personale. In questo contesto, l'articolo 55 bis ha ampliato la competenza del dirigente della struttura in cui il dipendente lavora nella gestione del procedimento disciplinare, attribuendogliene la titolarità in riferimento ad ipotesi ulteriori rispetto a quella del rimprovero verbale e della censura, uniche situazioni in cui l'azione poteva essere esercitata da questo soggetto in base all'abrogato articolo 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001. In particolare, dal comma 1 dell'articolo 55 bis, risulta che quando il responsabile della struttura è un dirigente questi potrà procedere alla contestazione dell'addebito e all'irrogazione della sanzione, previo espletamento del relativo procedimento, per tutte le infrazioni "di minor gravità". Secondo la norma, rientrano nelle infrazioni di minor gravità quelle per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione sino a dieci giorni. Per le infrazioni di maggior gravità o nel caso in cui il responsabile della struttura non sia un dirigente, l'intera procedura deve essere svolta dall'ufficio procedimenti disciplinari. Rimane salva la competenza del responsabile della struttura, a prescindere dalla circostanza che si tratti di dirigente o non dirigente, di irrogare il rimprovero verbale, sanzione che, secondo il comma 1 dell'articolo 55 bis in esame è soggetta alla disciplina della contrattazione collettiva, che prevede l'irrogazione senza particolari formalità.

È opportuno chiarire che con l'espressione in "possesso della qualifica di dirigente" la norma fa riferimento non solo ai dipendenti reclutati ed inquadrati come dirigenti a tempo indeterminato, ma anche ai titolari di incarico dirigenziale con contratto a tempo determinato, con inclusione quindi dei soggetti preposti ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 e ai sensi dell'articolo 110 del d.lgs. n. 267 del 2000 per gli enti locali o di analoghe norme previste negli ordinamenti delle altre amministrazioni.

Per gli enti locali privi di qualifica dirigenziale, in linea con l'orientamento espresso dall'ANCI nelle prime linee guida relative all'applicazione del d.lgs. n. 150 del 2009, la competenza non sussiste invece in capo al dipendente titolare di posizione organizzativa cui siano state attribuite le funzioni dirigenziali ai sensi dell'articolo 109, comma 2, del d.lgs. n. 267 del 2000, poiché trattasi di soggetti non muniti di qualifica dirigenziale.

Si evidenzia l'importanza dell'osservanza della previsione normativa per le conseguenze che derivano dalla violazione della regola rispetto alla sanzione comminata. Infatti, la violazione di una norma di legge imperativa comporta la nullità della sanzione irrogata, come riconosciuto anche recentemente dalla giurisprudenza della Corte di cassazione, Sezione lavoro ("È nulla, perché in contrasto con norme di legge inderogabili sulla competenza, la sanzione disciplinare irrogata in esito a procedimento disciplinare instaurato da soggetto od organo diverso dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari" Cass., Sez. lav., 5 febbraio 2004, n. 2168; Cassazione civile, Sez. lav., 30 settembre 2009, n. 20981).

b) l'ufficio procedimenti disciplinari.



L'articolo 55, al comma 4, stabilisce che "Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari". La disposizione non ha portata innovativa rispetto al testo previgente; infatti, già l'articolo 59 del d.lgs. n. 29 del 1993 aveva previsto l'individuazione di una competenza ad hoc per la gestione del procedimento disciplinare (U.P.D.). L'individuazione è rimessa alla discrezionalità organizzativa di ogni amministrazione e non è richiesta la costituzione di un apposito ufficio; infatti, la competenza si può svolgere anche nell'ambito di una struttura deputata a più ampie attribuzioni, ma si tratta comunque di una competenza da esercitare in via esclusiva.

La competenza del procedimento disciplinare spetta all'U.P.D. per le ipotesi in cui il responsabile della struttura non abbia qualifica dirigenziale e, comunque, per le infrazioni di maggior gravità. Non è specificato in questo caso se il responsabile dell'U.P.D. debba essere dirigente. È chiaro che per le Amministrazioni dello Stato questa rappresenta la regola generale, mentre per gli enti locali privi della qualifica dirigenziale, frequentemente si presenta il caso di investitura di funzionari. In proposito, poiché il comma 4 del menzionato articolo 55 bis per la costituzione degli U.P.D. fa rinvio al "proprio ordinamento", negli enti locali privi di qualifica dirigenziale la responsabilità dell'ufficio può essere attribuita anche ai funzionari a cui sono assegnate le funzioni dirigenziali ai sensi del citato articolo 109, comma 2, del d.lgs. n. 267 del 2000. Nell'ottica della riforma, la particolare professionalità radica la competenza funzionale del servizio, supplendo anche alla mancanza della qualifica (in riferimento al regime previgente la riforma e alle competenze dell'U.P.D. la Corte di cassazione ha avuto modo di affermare che "alcuna norma prevede che dell'Ufficio procedimenti disciplinari debbano far parte dipendenti con qualifica almeno pari a quella degli incolpati, né esiste un principio secondo il quale soltanto siffatta composizione sarebbe idonea ad attuare il principio di imparzialità dell'amministrazione", Cass., Sez. lav., n. 10600 del 3 giugno 2004). Alternativamente, la scelta dell'ente locale potrebbe ricadere sull'attribuzione delle funzioni in questione al segretario comunale, opportunamente investito ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lett. d), del medesimo decreto ovvero sulla costituzione di un U.P.D. in convenzione con altri enti, ai sensi dell'articolo 30, comma 4, del testo unico.

Si rileva che la disposizione in esame, a differenza della norma contenuta nel comma 4 dell'abrogato articolo 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, non prevede più espressamente che l'ufficio competente dia avvio al procedimento a seguito della "segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora", essendo stato eliminato questo inciso. Con la riforma risulta chiaro che l'ufficio si attiva non solo nei casi in cui pervenga tale segnalazione, ma anche nelle ipotesi in cui lo stesso abbia altrimenti acquisito notizia dell'infrazione. Ciò si evince dalla seconda parte del medesimo comma, in cui si ancora la decorrenza del termine per la contestazione dell'addebito dalla ricezione degli atti o dall'acquisizione aliunde della notizia dell'infrazione.

Una volta investito correttamente della procedura da parte del dirigente, l'U.P.D. sarà tenuto a svolgere il procedimento sulla base dell'istruttoria; l'esito dello stesso potrà portare o all'archiviazione o all'irrogazione della sanzione appropriata, che potrà consistere anche in una sanzione di minore gravità (ossia inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione sino a dieci giorni), benché in astratto questa rientri nella competenza del dirigente rimettente.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti, con particolare riferimento agli illeciti della mancata collaborazione con l'autorità disciplinare procedente e del mancato esercizio o della decadenza dall'azione disciplinare.

L'articolo 55 comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001 prevede che: "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."

La disposizione contiene una norma speciale relativa a specifiche infrazioni ascrivibili ai dirigenti, ponendo una deroga al regime ordinario sulla competenza per l'irrogazione delle relative sanzioni. Gli illeciti sono quelli previsti dall'articolo 55 bis, comma 7, e dall'articolo 55 sexies, comma 3, e, cioè, l'ipotesi di mancata collaborazione con l'autorità disciplinare procedente e l'ipotesi del mancato esercizio o della decadenza dall'azione disciplinare. Si tratta di illeciti riferiti specificamente allo svolgimento del procedimento disciplinare, che sono stati introdotti dalla riforma con l'obiettivo di assicurare l'effettivo esercizio dell'azione e contrastare situazioni di collusione. La prima fattispecie, quella della mancata collaborazione con l'autorità disciplinare procedente, è riferita sia ai dirigenti sia ai dipendenti non dirigenti; la seconda, quella del mancato esercizio o della decadenza dall'azione disciplinare, è un illecito proprio del responsabile della struttura di appartenenza del dipendente incolpato o dell'U.P.D., sia esso dirigente o non dirigente.

Per queste infrazioni, la norma in esame stabilisce che, se l'incolpato è un dirigente, si applica la procedura di cui al comma 4 dell'articolo 55 bis, il quale prevede la contestazione dell'addebito e lo svolgimento della procedura da parte dell'U.P.D., la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, e la possibilità di raddoppio dei termini per le infrazioni di maggior gravità (tra le quali rientrano anche quelle in esame in quanto per entrambe le fattispecie è prevista in astratto la possibilità di comminare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per un periodo superiore a dieci giorni).





Secondo quanto previsto dalla medesima disposizione, i contratti collettivi di riferimento possono disciplinare in maniera diversa rispetto alla fonte legale le norme procedurali contenute nel citato comma 4 dell'articolo 55 bis. Si precisa che la deroga in favore della contrattazione collettiva non può però riguardare la materia dell'organo competente all'avvio del procedimento, allo svolgimento della procedura e all'irrogazione della sanzione, poiché trattasi di aspetti legati all'investitura di un organo, ossia all'attribuzione di una competenza, i quali, in base ai principi costituzionali, debbono essere necessariamente disciplinati da fonti normative. Al riguardo, l'articolo 55, comma 4, individua una specifica competenza per l'irrogazione della sanzione nel caso in cui l'incolpato sia un dirigente: questa spetta al dirigente di ufficio dirigenziale generale o al titolare dell'incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001. Pertanto, per queste specifiche infrazioni la competenza dell'U.P.D. è diversa a seconda che il dipendente soggetto passivo della procedura sia un impiegato o un dirigente. Infatti, nel primo caso all'ufficio spetta l'intera gestione del procedimento, dalla fase della contestazione a quella dell'irrogazione della sanzione, mentre nel secondo, la competenza si arresta all'istruttoria e le determinazioni conclusive del procedimento sono rimesse al dirigente di ufficio dirigenziale generale (se il procedimento riguarda un dirigente di ufficio non generale) e al dirigente sovraordinato, come il capo Dipartimento o il Segretario generale (se il procedimento riguarda un dirigente di ufficio dirigenziale generale). L'espressione utilizzata dalla legge "dirigente generale" va intesa come riferimento alla tipologia di ufficio cui il dirigente è preposto e prescinde dalla circostanza che il dirigente incaricato appartenga alla prima o alla seconda fascia; infatti, in questo contesto, non pare avere alcun rilievo la circostanza soggettiva di essere iscritto alla prima o alla seconda fascia del ruolo dirigenziale.

La norma non chiarisce se il dirigente sovraordinato debba essere il responsabile dell'ufficio dirigenziale generale nell'ambito del quale è collocato l'ufficio dell'incolpato o il dirigente dell'ufficio dirigenziale generale nel cui ambito è compreso l'U.P.D. La soluzione interpretativa più corretta sembra la seconda. Infatti, tale soluzione consente meglio di soddisfare l'esigenza di terzietà e di uniformità dell'organo in fattispecie di illecito particolarmente delicate, come quelle in esame, che attengono alla corretta incardinazione e svolgimento del procedimento disciplinare. Inoltre, la determinazione di conclusione del procedimento può comportare l'esercizio di una discrezionalità più o meno ampia, ma tale discrezionalità può basarsi solo sulle risultanze dell'istruttoria compiuta dall'U.P.D. a seguito della contestazione, con la conseguenza che il ritenere al contrario la competenza in capo al dirigente dell'ufficio nel cui ambito svolge la propria attività l'incolpato sarebbe comunque irrilevante rispetto alla determinazione conclusiva del procedimento.

Stante il silenzio della legge sul punto, è rimesso all'autonomia organizzativa di ciascuna amministrazione l'individuazione della struttura e dell'organo competente a svolgere il procedimento ed eventualmente ad irrogare le sanzioni nel caso in cui l'illecito sia commesso proprio dal responsabile dell'U.P.D., dal dirigente dell'ufficio dirigenziale generale sovraordinato e dai dirigenti titolari di incarico di struttura complessa, ferma restando la necessità che l'individuazione sia effettuata a priori in astratto.

La formulazione della disposizione è chiaramente riferita alle Amministrazioni dello Stato, che sono tipicamente articolate in uffici dirigenziali semplici e generali sovraordinati e nelle quali è presente la figura del Capo Dipartimento o del Segretario generale. L'applicazione della norma nelle altre amministrazioni necessita invece di un adattamento attraverso l'esercizio dei poteri normativi ed organizzativi tipici di ciascun ordinamento e le soluzioni sostanziali dovranno essere rinvenute nell'ambito della particolare organizzazione di ciascun ente. Negli enti locali l'attribuzione delle funzioni in questione potrebbe essere compiuta in favore del segretario comunale o provinciale, opportunamente investito ai sensi dell'articolo 97, comma 4, lett. d), del medesimo decreto.

Come detto, la competenza di cui al comma 4 dell'articolo 55 ha carattere speciale. Pertanto, per tutte le altre ipotesi di illecito rimane ferma la disciplina generale sulla competenza alla contestazione dell'addebito, allo svolgimento del procedimento e all'irrogazione della sanzione di cui al menzionato articolo 55 bis anche nel caso in cui l'incolpato sia un dirigente. Da ciò deriva che, nel caso di infrazioni di minor gravità, la procedura sarà svolta dal responsabile dell'ufficio sovraordinato. Nelle altre ipotesi, la competenza alla procedura spetta all'U.P.D., struttura che è titolare di una "competenza funzionale" ed il cui responsabile pertanto si deve ritenere legittimato ad adottare la determinazione conclusiva del procedimento disciplinare anche nei confronti di un dirigente con incarico di livello superiore (sul punto è opportuno richiamare l'orientamento manifestato dalla Corte di cassazione nella già citata sentenza n. 10600 del 3 giugno 2004). Stante il silenzio della legge in merito, è rimesso ancora una volta all'autonomia organizzativa di ciascuna amministrazione l'individuazione dell'organo responsabile dell'istruttoria e dell'organo competente all'irrogazione della sanzione nel caso in cui l'illecito sia commesso proprio dal responsabile dell'U.P.D.

In sintesi, tenuto conto dell'articolo 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, il quadro generale risultante è il seguente:

fatti per i quali è prevista la sanzione pecuniaria (la sanzione sospensiva, per i dirigenti, è sempre potenzialmente superiore a dieci giorni): contesta e applica la sanzione il dirigente capo della struttura;

fatti colpiti con sanzioni più gravi di quelle pecuniarie, eccezion fatta per quelli indicati nel punto seguente: contesta e applica la sanzione l'U.P.D.;



*per le sole infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55 bis, comma 7, e 55 sexies, comma 3, si applica il comma 4 del predetto articolo 55 bis, con contestazione dell'addebito ed istruttoria dell'U.P.D., ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente con incarico dirigenziale generale della struttura sovraordinata all'U.P.D..*

*La ripresa e la riapertura del procedimento disciplinare a seguito della comunicazione della sentenza di condanna del dipendente.*

*Come noto, con il d.lgs. n. 150 del 2009 è stato modificato il rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale. Infatti, l'articolo 55 ter del d.lgs. n. 165 del 2001 ha introdotto la regola generale secondo cui 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 di procedimento penale. Questa regola è inderogabile nel caso di esercizio dell'azione disciplinare per infrazioni di minor gravità e, pertanto, in tali ipotesi non è ammessa la sospensione del procedimento. La sospensione è invece ammessa per le infrazioni di maggior gravità, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando, all'esito dell'istruttoria, non si disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione. Secondo quanto previsto al comma 4 del medesimo articolo, il procedimento è ripreso entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ed è concluso entro 180 giorni dalla ripresa.*

*Al fine di rendere nota all'amministrazione procedente la pronuncia della decisione giudiziale, l'articolo 70 del d.lgs. n. 150 del 2009 ha inserito un nuovo articolo nel d.lgs. n. 271 del 1989 ("Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale."). Infatti, il nuovo articolo 154 ter dispone che "La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito.". È chiaro che la ripresa del procedimento disciplinare sospeso può aver luogo solo a seguito della conoscenza della sentenza integrale, comprensiva della motivazione, poiché l'istruttoria deve tener conto di quanto risultante in sede penale articolo 653 c.p.p., richiamato dal comma 4 dell'articolo 55 ter). Pertanto, il termine per la ripresa del procedimento decorre dalla ricezione della comunicazione della sentenza integrale, non essendo sufficiente la conoscenza del dispositivo.*

*Ad analoga conclusione si vede prevenire per l'ipotesi della riapertura del procedimento prevista dal comma 3 del citato articolo 55 ter nel caso in cui sia necessario adeguare le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare alle risultanze del giudizio penale.*

*Al fine di agevolare l'esito celere delle procedure, si raccomanda pertanto all'Amministrazione giudiziaria di provvedere con la massima tempestività alla comunicazione del dispositivo a seguito della richiesta dell'amministrazione interessata e, ove disponibile, a trasmettere direttamente copia integrale della sentenza anziché il solo dispositivo anche a prescindere dalla richiesta.*

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE

Renato Brunetta

**IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

**dopo la riforma Brunetta d.lgs 27 ottobre 2009 n.150 di attuazione della legge delega 15/2009**

**L'OBBLIGO DI AFFISSIONE DEL CODICE DISCIPLINARE**

La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

**LA COMPETENZA AD IRROGARE LE SANZIONI**

Del responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rimprovero verbale</li> <li>• rimprovero scritto</li> <li>• multa fino a 4 ore</li> <li>• sospensione fino a 10 giorni</li> </ul>
dell' ufficio per i procedimenti disciplinari, costituito presso ciascuna amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sospensione superiore a 10 giorni</li> <li>• licenziamento con preavviso</li> <li>• licenziamento senza preavviso</li> </ul>

**LA PROCEDURA**

rimprovero verbale	<p>Non vi sono particolari adempimenti e non é necessaria la contestazione scritta.</p> <p>La sanzione deve essere applicata entro venti giorni da quando il responsabile é venuto a conoscenza del fatto</p>
rimprovero scritto multa fino a 4 ore sospensione fino a 10 giorni	<p>Contestazione scritta entro 20 giorni dalla conoscenza del fatto. Convocazione scritta con preavviso di 10 giorni per la difesa. In questa fase il dipendente può farsi assistere da un proprio procuratore o rappresentante sindacale cui conferisca mandato. Il dipendente può inviare una memoria scritta in luogo della presentazione. In caso di grave ed oggettivo impedimento, può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Il procedimento si conclude con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione entro 60 giorni dalla contestazione. In caso di differimento dei termini a difesa superiore a dieci giorni il termine di 60 giorni é prorogato di un periodo corrispondente.</p>
sospensione superiore a 10 giorni licenziamento con preavviso licenziamento senza preavviso	<p>Per queste sanzioni il procedimento é analogo a quello previsto per le sanzioni meno gravi, con le seguenti particolarità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tutti i termini sono raddoppiati;</li> <li>• il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione;</li> <li>• il responsabile della struttura deve trasmettere gli atti all'ufficio per i procedimenti disciplinari entro 5 giorni dalla notizia del fatto;</li> <li>• la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora.</li> </ul>

IN CASO DI VIOLAZIONE DEI TERMINI DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE SCATTA LA DECADENZA DALL'AZIONE DISCIPLINARE.  
SE LA VIOLAZIONE DEI TERMINI É COMMESSA DAL DIPENDENTE QUESTI DECADE DALL'ESERCIZIO DEL DIRITTO ALLA DIFESA.



### LE IMPUGNAZIONI

La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari, questo comporta l'impossibilità per i collegi arbitrali o arbitri unici costituiti contrattualmente di giudicare in materia disciplinare, tutti i collegi arbitrali di disciplina istituiti in ogni amministrazione o ente, già previsti dall'articolo 55 del d.lgs. 165/2001 sono stati soppressi e dalla data di entrata in vigore del d.lgs. non è ammessa l'impugnazione delle sanzioni disciplinari dinanzi ai collegi arbitrali di disciplina articolo 73 decreto di attuazione).

Sulle controversie in materia di sanzioni e procedimento disciplinare è competente il giudice ordinario.

Il dipendente ha la possibilità, inoltre, di impugnare la sanzione disciplinare, entro 20 giorni, dinanzi al collegio di conciliazione e arbitrato costituito tramite l'ufficio provinciale del lavoro, ai sensi dell'articolo 7 della legge 300/70 (statuto dei lavoratori).

### LA CONCILIAZIONE PREVENTIVA

I contratti collettivi possono disciplinare 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.

### RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO PENALE E PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Qualora sia instaurato procedimento penale per gli stessi fatti o per alcuni dei fatti per cui si procede, non è più prevista la sospensione di quello disciplinare.

Per le infrazioni di maggiore gravità (per le quali è previsto il licenziamento o la sospensione superiore a 10 giorni), 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, l'ufficio competente può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione (il fatto non sussiste, non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso), previa istanza del dipendente, da presentarsi entro sei mesi dalla pronuncia penale, l'amministrazione riapre il procedimento disciplinare per modificare o confermare la sanzione. "La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso" articolo 653 c. 1 cpp. Se il processo penale si conclude con una sentenza irrevocabile di condanna, il procedimento disciplinare eventualmente concluso con l'archiviazione è riaperto 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. "La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso" articolo 653, c.1bis cpp. Il procedimento disciplinare è ripreso o riaperto entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza dell'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis d.lgs. 165/2001.



### IL SISTEMA SANZIONATORIO

Oltre alle fattispecie previste nei CCNL vengono introdotte per legge nuove figure che danno luogo a procedimento disciplinare ed all'applicazione di sanzioni disciplinari.

SI APPLICA IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE CON PREAVVISO NEI SEGUENTI CASI:

- a) 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;
- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- c) valutazione di insufficiente rendimento riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione

SI APPLICA IL LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO PER:

- 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) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- c) 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;
- d) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

SI APPLICA LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DA UN MINIMO DI TRE GIORNI FINO AD UN MASSIMO DI TRE MESI PER:

- a) condotte pregiudizievoli per aver provocato la condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa.

SI APPLICA IL COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITÀ:

- a) in tutti i casi in cui il lavoratore 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. 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.

SI APPLICA LA SOSPENSIONE DAL SERVIZIO CON PRIVAZIONE DELLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI TRE MESI E DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER UN IMPORTO PARI A QUELLO SPETTANTE PER IL DOPPIO DEL PERIODO DELLA DURATA DELLA SOSPENSIONE PER:

- a) mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo da parte del dirigente, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento.
- b) ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

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.



## Capitolo IX

### ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### OBIETTIVI E FINALITÀ

articolo 5 CCNL 2006/09

1. Nel quadro degli obiettivi di ammodernamento delle pubbliche Amministrazioni, le parti prendono atto della necessità di proseguire il processo di riforma del sistema di classificazione professionale, come presupposto di grande rilevanza strategica per attuare e sostenere il miglioramento della funzionalità degli uffici, nonché promuovere la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità esistenti.
2. Nell'ambito di tale processo, l'istituzione della Commissione per l'ordinamento prevista dal CCNL del 12 giugno 2003 \_100 ha consentito di realizzare una fase istruttoria per l'analisi e la verifica, in sede tecnica, di tutti gli aspetti di tale tematica, anche al fine di misurare il cambiamento finora operato dai contratti e di proporre l'adozione di soluzioni più avanzate.
3. Nella prospettiva di realizzare un nuovo modello classificatorio, le parti ribadiscono il loro impegno ad individuare idonei strumenti gestionali che possano assicurare, attraverso la crescita professionale ed economica dei dipendenti, una maggiore qualità ed efficacia dell'azione delle pubbliche Amministrazioni.
4. La nuova classificazione, pertanto, si basa sui seguenti principi:
  - valorizzazione delle professionalità interne per garantire alla collettività prestazioni di elevata qualificazione ed il conseguimento di obiettivi di efficacia;
  - flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione all'effettivo sviluppo professionale.
5. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale.

#### CLASSIFICAZIONE

articolo 6 CCNL 2006/09

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi delle Amministrazioni, è articolato in tre aree:
  - Prima Area: comprendente la ex posizione A1, A1S;
  - Seconda Area: comprendente le ex posizioni B1, B2, B3 e B3S;
  - Terza Area: comprendente le ex posizioni C1, C1S, C2, C3 e C3S.
2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A del presente CCNL.
3. All'interno di ogni singola area, sono collocati i profili professionali che, in quanto riconducibili ad un medesimo settore di attività o ad una medesima tipologia lavorativa o professionale, possono essere tra loro omogenei o affini.
4. I profili professionali, secondo i settori di attività, definiscono i contenuti tecnici della prestazione lavorativa e le attribuzioni proprie del dipendente, attraverso una descrizione sintetica ed esaustiva delle mansioni svolte, dei requisiti e del livello di professionalità richiesto.



5. Ai sensi dell'articolo 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni considerate professionalmente equivalenti all'interno dell'area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali. Ogni dipendente è tenuto, altresì, a svolgere tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito.

6. L'accesso dall'esterno nelle aree è previsto nella posizione retributiva iniziale di ciascun profilo professionale in relazione a quanto stabilito nell'allegato A, anche al fine di garantire un assetto classificatorio omogeneo tra le diverse Amministrazioni del comparto.

7. Al fine di favorire la valorizzazione della professionalità dei dipendenti è prevista la possibilità di effettuare progressioni all'interno del sistema classificatorio.

8. Per ciascun profilo, in relazione all'arricchimento professionale conseguito dai dipendenti nello svolgimento della propria attività, viene individuato un sistema di progressioni economiche, che si attua mediante l'attribuzione di successive fasce retributive. Per l'Area Prima sono previste tre fasce economiche, per l'Area Seconda sei e per la Terza sette.

### PROFILI PROFESSIONALI

articolo 7 CCNL 2006/09

1. Nel sistema di classificazione la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale, nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi di ciascuna Amministrazione.

2. Ai sensi dell'articolo 6 (classificazione), i profili professionali sono collocati all'interno di ciascuna area, secondo i settori attività ed individuano, in relazione agli obiettivi istituzionali delle Amministrazioni, le diverse tipologie professionali esistenti. Ciascun profilo è unico e si caratterizza per il titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno, nonché per il livello di complessità, responsabilità ed autonomia richiesto per lo svolgimento delle mansioni in esso ricomprese.

3. I profili professionali, nell'ambito di ogni settore di attività all'interno di ciascuna area, sono definiti dalla contrattazione integrativa di cui all'articolo 4, comma 3 lett. A) del CCNL del 16 febbraio 1999, con l'assistenza obbligatoria dell'ARAN. Tale attività di assistenza è preordinata a garantire un assetto omogeneo all'interno del comparto sulla base dei criteri definiti a livello nazionale e può realizzarsi anche attraverso uno specifico parere tecnico.

### CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

articolo 8 CCNL 2006/09

1. I profili, distinti per settori di attività, possono accorpare le mansioni precedentemente articolate sulle diverse posizioni economiche di ciascuna area, secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A, che definisce, altresì, i requisiti necessari per lo svolgimento dei compiti che il lavoratore è tenuto ad effettuare, nonché le modalità di accesso.

2. Ai fini della definizione dei profili professionali la contrattazione integrativa di Amministrazione terrà conto dei seguenti criteri:

- a) superamento dell'eccessiva parcellizzazione del precedente sistema, attraverso la costituzione di profili che comprendano al proprio interno attività tra loro simili e riconducibili ad una tipologia lavorativa comune, pur nel rispetto della differenziazione dei contenuti tecnici;
- b) individuazione all'interno delle aree di profili unici con riferimento ai contenuti delle mansioni, senza possibilità di costituzione di uno stesso profilo professionale articolato su due aree diverse;
- c) semplificazione dei contenuti delle mansioni attraverso l'utilizzazione di formulazioni più ampie ed esaustive che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;
- d) attualizzazione delle mansioni in relazione ai processi di ammodernamento delle Amministrazioni ed alle nuove tecnologie adottate;

- e) indicazione della confluenza tra vecchio e nuovo sistema, al fine di garantire il rispetto dell'inquadramento già acquisito nel sistema di classificazione, nonché di evitare che il personale appartenente ad una posizione giuridico-economica inferiore venga inquadrato in una posizione retributiva più elevata, con conseguente aggravio di spesa;
- f) garanzia che, nell'utilizzazione della clausola di cui all'articolo 6, comma 6 (classificazione), sarà rispettato nei casi di accesso, a parità di professionalità richiesta nel profilo, il mantenimento del medesimo trattamento economico stipendiale previsto per il personale in servizio.

2. Nei casi in cui sia necessaria la ricomposizione dei processi lavorativi all'interno delle aree, con la conseguente riorganizzazione della prestazione lavorativa dei dipendenti, articolata su più profili professionali nell'ambito di una stessa area, viene costituito un profilo unico che ricomprende sia il profilo di base che quello o quelli più evoluti comunque appartenenti ad una medesima famiglia professionale o riconducibili ad una stessa tipologia lavorativa. In tale profilo unico ogni dipendente mantiene, ad invarianza di spesa, il trattamento economico complessivo in godimento e la professionalità acquisita, con la conservazione della fascia economica corrispondente alla trasposizione automatica di cui all'articolo 10 (nuovo inquadramento e norme di prima applicazione), mentre la posizione iniziale di accesso dall'esterno al profilo stesso coincide con quella del profilo di base preso in considerazione nel processo di ricomposizione.

### ISTITUZIONE DI NUOVI PROFILI

articolo 9 CCNL 2006/09

1. Le Amministrazioni, in relazione alle proprie necessità organizzative, possono prevedere l'istituzione di nuovi profili nell'ambito delle dotazioni organiche individuandone la posizione di accesso, secondo i criteri di cui all'articolo 8, comma 2 (criteri per la definizione dei profili professionali).

2. Nel caso in cui il nuovo profilo definito in contrattazione integrativa tragga origine dallo sdoppiamento di un profilo di pari livello retributivo precedentemente previsto, in esso possono essere inquadrati, in prima applicazione, con il consenso degli interessati e senza incremento di spesa, i dipendenti che, in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per il nuovo profilo professionale nell'area di appartenenza, svolgano già le relative mansioni e siano collocati nella medesima area.

Il passaggio avviene con mantenimento della fascia retributiva maturata. In caso di mancato consenso il dipendente resta assegnato al profilo di appartenenza, ove questo sia confermato, e torna a svolgerne le relative mansioni.

3. Ai fini dell'assegnazione ai profili di nuova istituzione, prima di procedere alla selezione dall'esterno, trova applicazione il principio della flessibilità disciplinato secondo le procedure e percentuali indicate nell'articolo 16 (flessibilità tra profili all'interno dell'area).

### NUOVO INQUADRAMENTO E NORME DI PRIMA APPLICAZIONE

articolo 10 CCNL 2006/09

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante il riconoscimento -all'interno di ciascuna area - della posizione economica già conseguita nell'ordinamento di provenienza e con la collocazione nella fascia retributiva corrispondente secondo la tabella di trasposizione B (tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

2. Nel caso in cui siano tuttora in corso le selezioni previste dal precedente CCNL, il primo inquadramento avviene secondo la posizione ricoperta dal dipendente alla data di entrata in vigore del presente contratto e successivamente, superata la selezione, si provvede ad un nuovo inquadramento del dipendente stesso che avviene con le medesime modalità enunciate al comma 1.

3. Ferme rimanendo le dotazioni organiche complessive di ciascuna Amministrazione, i contingenti delle originarie posizioni economiche di cui al precedente sistema di classificazione, sono portati alla posizione di accesso prevista in ogni profilo in applicazione dell'articolo 6, comma 6 (classificazione).





4. Tutte le procedure per i passaggi all'interno del sistema di classificazione già programmate, concordate o attivate sulla base del precedente CCNL del 16 febbraio 1999, sono portate a compimento, con le modalità di finanziamento previste da tale contratto, secondo i criteri già stabiliti in contrattazione integrativa.

5. Il nuovo inquadramento di cui ai commi 1 e 2 viene comunicato ai dipendenti a cura di ciascuna Amministrazione al termine delle relative procedure.

6. Nel quadro dei processi di razionalizzazione organizzativa e di miglioramento della funzionalità degli uffici e della qualità dei servizi all'utenza, le Amministrazioni, in prima applicazione, possono effettuare, in via prioritaria e con le procedure previste dal presente CCNL per i passaggi di area, la ricomposizione dei processi lavorativi per i profili della medesima tipologia lavorativa articolati su aree diverse.

### DECLARATORIE DELLE AREE FUNZIONALI

(Allegato A al CCNL 2006/09)

#### AREA FUNZIONALE PRIMA (ex A1 e A1S)

Appartengono a questa Area funzionale i lavoratori che svolgono attività ausiliarie, ovvero lavoratori che svolgono compiti qualificati richiedenti capacità specifiche semplici, anche di supporto alle lavorazioni.

Specifiche professionali:

- conoscenze generali di base;
- capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici;
- limitata complessità dei problemi da affrontare;
- autonomia e responsabilità riferite al corretto svolgimento dei compiti assegnati.

Contenuti professionali di base:

Lavoratore che svolge tutti i compiti di supporto alle varie attività con l'ausilio di mezzi in dotazione sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo, provvede al ricevimento dei visitatori, è addetto alla guida di veicoli e al trasporto delle persone o cose, alla consegna di documentazione o merci.

Accesso alla Prima Area: Dall'esterno nel livello economico iniziale attraverso le procedure di cui alla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive.

Requisiti: Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

#### AREA FUNZIONALE SECONDA (ex B1, B2, B3 e B3S)

Appartengono a questa Area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche, svolgono anche funzioni specialistiche nei vari campi di applicazione ovvero svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze dei processi operativi e gestionali.

Specifiche professionali:

- conoscenze tecniche di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati, acquisibili con la scuola dell'obbligo;
- capacità manuali e/o tecnico-operative riferite alla propria qualificazione e/o specializzazione;
- relazioni organizzative di tipo semplice.

Contenuti professionali di base:

Lavoratore che, nel proprio ambito professionale esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, sulla base delle specifiche professionali e del livello di conoscenze richiesti dal profilo di appartenenza, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della relativa prestazione lavorativa.

In particolare, a titolo esemplificativo:

- Lavoratore che costruisce manufatti, esegue lavorazioni, provvede alla manutenzione e riparazione di guasti utilizzando apparecchiature di tipo semplice.



- Lavoratore che svolge compiti di inserimento dati, digitazione, composizione e duplicazione di testi, semplici attività di segreteria, quali compilazione di modulistica, schedari e bollettari, protocolla e gestisce le attività inerenti la ricezione e l'invio della corrispondenza; partecipa alla raccolta ed al riordino dei dati; collabora alle attività di sportello.
- Lavoratore che sorveglia gli accessi, regolando il flusso del pubblico e fornendo le opportune informazioni, attiva e controlla gli impianti dei servizi generali e di sicurezza.
- Lavoratore che provvede alla vigilanza dei beni e degli impianti dell'Amministrazione assicurandosi della loro integrità, aziona, gestisce e verifica gli impianti di sicurezza; guida veicoli per il trasporto di persone e/o cose.

Specifiche professionali:

- livello di conoscenze acquisibili con il diploma di scuola media superiore e discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire;
- autonomia e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima e/o secondo metodologie definite;
- svolgimento di attività esecutiva ed istruttoria in campo amministrativo, tecnico, contabile o nei settori specialistici connessi alle attività istituzionali delle Amministrazioni;
- capacità di coordinamento di unità operative interne con assunzione di responsabilità dei risultati;
- relazioni organizzative di media complessità;
- gestione delle relazioni dirette con gli utenti.

Contenuti professionali di base:

Lavoratore che, nel proprio ambito professionale esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, intervenendo nelle diverse fasi dei processi lavorativi, sulla base delle specifiche professionali e del livello di conoscenze richiesto da ciascun profilo, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della relativa prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

- Lavoratore che interviene nelle diverse fasi dei processi di lavorazione, provvedendo alle esecuzioni di operazioni tecnico manuali di tipo specialistico quali, ad esempio, l'installazione, la conduzione, la riparazione di prodotti e impianti, esegue prove di valutazione sugli interventi effettuati, utilizzando apparecchiature di tipo complesso di cui verifica l'efficienza.
- Lavoratore che svolge attività preparatorie di atti anche da notificare, predispone computi, rendiconti e situazioni contabili semplici, svolge attività di stenodattilografia ed inserimento dati, anche utilizzando apparecchiature informatiche, cura la tenuta di strumenti di registrazione e di archiviazione.
- Lavoratore che svolge attività di vigilanza e custodia nei locali assegnati, coordinando le professionalità di livello inferiore.
- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature semplici, impianti e macchinari, cura l'esecuzione ed il coordinamento degli interventi assegnati nel rispetto delle procedure in atto, effettua ispezioni, accertamenti, controlli, misurazioni e rilievi, svolge le attività connesse agli specifici settori di competenza, assicura l'attuazione ed il coordinamento operativo dei piani di produzione, manutenzione, analisi, rilevazione e studio, interpretando progetti tecnici da realizzare.
- Lavoratore che, nei diversi settori di competenza, elabora dati e situazioni complesse anche utilizzando strumentazioni informatiche, rilascia copie, estratti e certificati, esplica attività di segreteria in commissioni, attività di istruttoria sulla base di procedure predefinite.
- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità acquisita e per quanto di competenza, cura l'esecuzione di procedure e di elaborazioni del ciclo informatico, predispone il manuale operativo, assicura i flussi operativi, realizza i programmi curandone la funzionalità e l'esecuzione.

Accesso alla Seconda Area

Dall'esterno: - mediante le procedure previste dalla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni  
- mediante pubblico concorso.

Dall'interno: dalla Prima Area funzionale all'Area superiore con le modalità previste dall'articolo 14 (passaggi tra le aree), del presente CCNL .

Requisiti :



Per l'accesso dall'esterno: - diploma di scuola secondaria di primo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati. - diploma di scuola secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per l'accesso dall'interno: - per il personale proveniente dalla Prima Area in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al profilo dall'esterno, non é richiesta esperienza professionale maturata nella suddetta posizione;  
- in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, é richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno cinque anni nell'area di provenienza oppure, nel caso di flessibilità tra profili di cui all'articolo 16, di quattro nel profilo di provenienza.

### AREA TERZA (ex C1, C1S, C2, C3 e C3S)

Declaratoria

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, svolgono, nelle unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti, funzioni di direzione, coordinamento e controllo di attività di importanza rilevante, ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico.

Specifiche professionali:

- elevato grado di conoscenze ed esperienze teorico pratiche dei processi gestionali acquisibili con il diploma di laurea o laurea specialistica;
- coordinamento, direzione e controllo, ove previsto, di unità organiche anche a rilevanza esterna, di gruppi di lavoro e di studio;
- svolgimento di attività di elevato contenuto tecnico, gestionale, specialistico con assunzione diretta di responsabilità di risultati;
- organizzazione di attività;
- relazioni esterne e relazioni organizzative di tipo complesso;
- autonomia e responsabilità nell'ambito di direttive generali.

Contenuti professionali di base:

Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità posseduta, svolge tutte le attività di elevato contenuto specialistico, attinenti al proprio settore di competenza in relazione alle specifiche professionali ed al livello di conoscenza richiesto da ciascun profilo, le cui caratteristiche analitiche sono individuate nella contrattazione integrativa, attraverso la descrizione dei contenuti tecnici della prestazione lavorativa. In particolare, a titolo esemplificativo:

- Lavoratore che, nel settore assegnato e nell'ambito della specifica professionalità posseduta, imposta e realizza progetti di fattibilità, valuta, modifica e sceglie le procedure e le tecniche più idonee per la propria attività; svolge studi, ricerche e consulenza;
- svolge attività ad alto contenuto specialistico che richiedono particolari conoscenze conseguite anche a seguito di laurea specialistica; analizza anche nuove metodiche per la realizzazione dei programmi assegnati all'unità che eventualmente dirige o coordina;
- Lavoratore che, nell'ambito dell'area professionale assegnata, effettua accertamenti verifiche e controlli e sorveglia l'esecuzione dei lavori, intervenendo ove necessario, cura la predisposizione degli atti amministrativi di competenza ovvero svolge attività ispettive, di valutazione, di controllo, di programmazione, di revisione nei vari settori di attività;
- Lavoratore che può dirigere o coordinare unità organiche o strutture anche di rilevanza esterna, la cui responsabilità non é riservata a dirigenti, garantendo lo svolgimento dell'attività di competenza, provvedendo agli adempimenti previsti nell'ambito di normative generali ed emanando direttive ed istruzioni specifiche per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, anche a seguito di laurea specialistica, abilitazioni e/o iscrizioni all'albo, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature, impianti e macchinari, scegliendo altresì i materiali idonei per la propria attività; dirige e coordina gli interventi

assegnati nel rispetto delle procedure in atto; effettua ispezioni, accertamenti, controlli, misurazioni e rilievi; assicura la direzione ed il coordinamento anche dei progetti tecnici da realizzare e dei piani operativi oppure svolge attività di analisi, rilevazione e studio;

- Lavoratore che, secondo la specifica professionalità acquisita, anche a seguito di laurea specialistica, svolge, per i settori di competenza, le attività relative alla realizzazione dei programmi, e della relativa revisione, ottimizzazione e manutenzione; prefigura la struttura hardware necessaria e gestisce il software, proponendo le eventuali modifiche e valutando i relativi prodotti; effettua l'analisi tecnica delle procedure, prepara e trasmette ai programmatori la necessaria documentazione per la stesura dei programmi; gestisce il centro elaborazione e comunicazione dati, o uno o più settori nei quali lo stesso è ripartito; coordina e pianifica le attività di sviluppo e gestione dei sistemi informatici, controllando gli standard di funzionamento degli stessi, nonché le relative specifiche funzionali.

Accesso alla Terza Area:

Dall'esterno: mediante pubblico concorso.

Dall'interno: dalla Seconda Area alla posizione retributiva iniziale della Terza Area con le modalità previste dall'articolo 14 (passaggi tra le aree) del presente CCNL

Requisiti:

Per l'accesso dall'esterno: - diploma di laurea o diploma di laurea specialistica coerenti con le professionalità da selezionare ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Per l'accesso dall'interno: - per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale maturata nella Seconda Area;

- in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso al profilo dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purché in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno sette anni nell'area di provenienza oppure, nel caso di flessibilità tra profili di cui all'articolo 16 di quattro nel profilo di provenienza.

### PROGRESSIONE ALL'INTERNO DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

articolo 12 CCNL 2006/09

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

a) Progressioni tra le aree: le progressioni tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione di accesso dell'area superiore nel rispetto dall'articolo 11, comma 2 (accesso dall'esterno). Alla selezione sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti definiti dall'allegato A, nei limiti della percentuale dei posti vacanti nella dotazione organica destinati all'accesso dall'interno, ai sensi dell'articolo 10, comma 3 (nuovo inquadramento), in relazione al profilo per il quale si concorre.

b) Sviluppi economici all'interno delle aree: si configurano come progressione economica, di ogni profilo, all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo la posizione di accesso al profilo medesimo, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli artt. 17 (sviluppi economici all'interno delle aree) e 18 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

2. Le progressioni di cui al precedente comma 1 lett. a) e b) devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso metodologie che apprezzino la qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire.

### FLESSIBILITÀ TRA I PROFILI ALL'INTERNO DELL'AREA

articolo 16 CCNL 2006/09



1. All'interno dell'area é consentito il passaggio tra profili diversi, a parità di livello di accesso ed a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo in base all'Allegato A.
2. Il passaggio del dipendente avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno e l'interessato conserva la fascia retributiva acquisita, che rimane a carico del fondo.
3. Il passaggio é effettuato dalle Amministrazioni, tenuto conto delle esigenze di servizio, a domanda degli interessati, previa verifica volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste ed, a parità in caso di più domande, con valutazione dei titoli posseduti in base ai criteri previsti dall'articolo 13 (progressioni tra le aree).
4. Qualora nell'area si determinino posti disponibili nella dotazione organica di un profilo é consentito, tenuto conto delle esigenze di servizio, anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati in altro profilo, di diverso livello di accesso, della medesima area purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso all'area, di cui all'Allegato A e con risorse a carico del fondo. Tale sviluppo avviene con le modalità previste dall'articolo 18, commi 6 e 7 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

### SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

articolo 17 CCNL 2006/09

1. Le parti si danno atto che alla maggiore flessibilità del sistema di classificazione del personale, disciplinata dall'articolo 6 (classificazione), deve corrispondere, nelle singole aree, all'interno di ciascun profilo, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dei dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.
2. Ai sensi del comma 1, fermo restando l'inquadramento del dipendente nella posizione di accesso del profilo, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive fasce retributive il cui numero ed i valori economici annui sono stabiliti nella allegata Tabella E (sviluppi economici all'interno delle aree).
3. Lo sviluppo economico si attua con la stipulazione del contratto integrativo di Amministrazione, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'articolo 32 del CCNL del 16 febbraio 1999, nel rispetto di quanto ivi stabilito al comma 2, sesto alinea, nonché dei criteri generali previsti dal presente CCNL all'articolo 18 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area).

### PROCEDURE E CRITERI PER LO SVILUPPO ECONOMICO ALL'INTERNO DELL'AREA

articolo 18 CCNL 2006/09

1. Lo sviluppo economico di cui all'articolo 17 (sviluppi economici all'interno delle aree) é effettuato secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo , integrabili nella contrattazione integrativa, sulla base di appositi indicatori ponderati in relazione al diverso livello di professionalità richiesto per i singoli profili in ciascun settore di attività all'interno area.
2. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio, per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli che ricoprono incarichi di natura organizzativa o professionale, selezionati in base ai criteri del presente articolo .
3. A tal fine le Amministrazioni programmano i citati passaggi tenendo conto delle risorse presenti nel Fondo, a consuntivo, alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente.
4. Il numero dei dipendenti che acquisisce la fascia retributiva é stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.
5. La permanenza nella fascia attribuita é definita in contrattazione integrativa e non può essere inferiore a due anni.
6. I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri e principi di meritocrazia:
  - a) esperienza professionale maturata;
  - b) titoli di studio, culturali e pubblicazioni, tutti coerenti con la attività del profilo, nonché ulteriori titoli culturali e professionali non altrimenti valutabili;



c) percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata. Ove le Amministrazioni non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.

7. I criteri selettivi di cui al comma 6 - integrabili nella contrattazione integrativa - sono equamente valutati, sulla base di valori percentuali, da definirsi a tale livello, e sono tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro.

Con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare.

8. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'articolo 13, comma 2, (codice disciplinare) del CCNL del 12 giugno 2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

### TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PASSAGGI DI FASCIA RETRIBUTIVA

articolo 19 CCNL 2006/09

1. In caso di progressione economica di cui all'articolo 18 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno delle aree), oltre al trattamento tabellare della fascia retributiva successiva, compete l'indennità di amministrazione ad essa correlata, secondo le modalità di cui all'articolo 17, comma 3 (sviluppi economici all'interno delle aree).

2. Nel caso in cui dall'istituzione di nuove fasce retributive non derivi un diverso parametro di indennità di amministrazione, il dipendente in caso di progressione ad una delle nuove fasce retributive continua a percepire l'indennità di amministrazione nel frattempo maturata.

3. In caso di cessazione dal servizio del dipendente, si applica quanto previsto dall'articolo 32, comma 3 (fondo unico di amministrazione).

### DISPOSIZIONE TRANSITORIA

articolo 36 CCNL 2006/09

1. In via eccezionale ed in prima applicazione del presente contratto, al fine di favorire i processi di riorganizzazione delle Amministrazioni, la contrattazione integrativa potrà promuovere iniziative di riqualificazione professionale intese ad agevolare i passaggi del personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto dalla Prima alla Seconda Area nel rispetto delle percentuali previste per l'accesso dall'esterno. All'onere derivante da detti passaggi si farà fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art 31 del CCNL del 16 febbraio 1999 come integrato dai successivi CCNL.

### PROGRESSIONI TRA LE AREE

articolo 13 CCNL 2006/09

1. Le progressioni da un'area all'altra immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:

a) garanzia dell'accesso dall'esterno nei posti disponibili in ciascun profilo nella misura di cui all'articolo 11, comma 2 (accesso dall'esterno).

b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. Ai fini della determinazione del punteggio finale si fa riferimento al titolo di studio, all'esperienza professionale, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale ed alle prove selettive finali.

2. Le progressioni di cui al comma 1 sono realizzate nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione, in base a quanto previsto dall'allegato A.

3. La selezione interna di cui al comma 2 prende in considerazione:



a) i seguenti titoli valutati in relazione a criteri oggettivi formulati con le procedure di cui all'articolo 20 (relazioni sindacali nel sistema di classificazione) ed, in tale sede, ulteriormente integrabili:

- titoli di studio e culturali, diplomi di specializzazione o perfezionamento;
- corsi di formazione, anche esterni all'Amministrazione, per i quali sia previsto l'esame finale, qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata;
- qualità della prestazione lavorativa in relazione ai risultati conseguiti, valutata ai sensi dell'articolo 22;
- arricchimento professionale desumibile dalla documentazione presentata dall'interessato e valutata in relazione: all'esercizio di mansioni superiori svolte secondo le vigenti disposizioni; allo svolgimento di specifici incarichi professionali nel corso dell'esperienza lavorativa o di ricerche o di studio affidati dall'Amministrazione e da questa attestati; a ulteriori titoli culturali e di studio, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati;

b) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso un'apposita prova volta ad accertare il possesso delle capacità acquisite anche attraverso percorsi formativi. Gli elementi della selezione sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. In ogni caso i titoli e l'anzianità di servizio non assumono rilevanza prevalente.

4. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati o da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'articolo 13, comma 2 (codice disciplinare), del CCNL del 12 giugno 2003 o da misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

5. Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate dalle Amministrazioni sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

### PROCEDURE PER LA PROGRESSIONE TRA LE AREE

articolo 14 CCNL 2006/09

1. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le aree e l'integrazione dei relativi criteri di cui all'articolo 13 (progressioni tra le aree) sono preventivamente individuate dalle Amministrazioni con atti di organizzazione improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento delle selezioni interne, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 35, comma 3 del d. lgs. n. 165 del 2001 (vedi scheda n. 1), previa concertazione con le OO.SS.

2. Nel caso in cui le selezioni interne del presente articolo abbiano avuto esito negativo i posti già disponibili per dette selezioni possono essere coperti mediante l'accesso dall'esterno.

3. Nel caso di progressione interna nel sistema di classificazione di cui all'art 13 (progressioni tra le aree) e per il passaggio tra profili ai sensi dell'articolo 16 (flessibilità tra profili all'interno dell'area), le Amministrazioni comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del d.lgs. n. 152 del 26 maggio 1997.

4. In occasione delle procedure di progressione all'interno del sistema di classificazione, qualora le Amministrazioni non abbiano già provveduto a sottoscrivere i contratti individuali di lavoro, si procede alla formalizzazione degli stessi.

5. Al fine di sostenere i processi di crescita professionale dei dipendenti e di garantire una migliore funzionalità degli uffici, in sede di prima applicazione del presente CCNL e nel rispetto delle disposizioni di legge in vigore, le Amministrazioni, verificate le effettive disponibilità di bilancio e previo espletamento delle modalità di relazioni sindacali previste dall'articolo 20 (relazioni sindacali del sistema di classificazione), assumono ogni utile iniziativa volta ad avviare, entro un anno, le procedure di progressione tra le aree di cui al presente articolo .

### TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE

articolo 15 CCNL 2006/09



1. Nel caso di progressione tra le aree, al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale del nuovo profilo di inquadramento, conseguito attraverso la selezione, ivi compresa l'indennità di amministrazione corrispondente.
2. Qualora il trattamento stipendiale in godimento, corrispondente alla fascia di provenienza, risulti superiore a quello iniziale di nuovo inquadramento, il relativo differenziale è mantenuto come assegno ad personam, che continua a gravare sul Fondo unico e che viene successivamente riassorbito con l'acquisizione delle ulteriori fasce retributive. Tale assegno ad personam conserva la natura giuridica ed economica di trattamento stipendiale fondamentale.
3. Salvo quanto previsto al comma 2, vengono riassegnate al Fondo unico di amministrazione, secondo le modalità previste dall'articolo 6, comma 1, seconda alinea del CCNL del 21 febbraio 2001, le risorse del Fondo stesso utilizzate per il finanziamento della fascia economica di provenienza, che sono pari al differenziale tra la fascia retributiva posseduta all'atto del passaggio e la fascia retributiva iniziale del profilo di provenienza. Analogamente viene riassegnato al Fondo il differenziale tra l'indennità di amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza.

### ACCESSO DALL'ESTERNO

articolo 11 CCNL 2006/09

1. Il reclutamento del personale avviene attraverso procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge del 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi dell'articolo 35 del d. lgs. n. 165 del 2001.
2. Le Amministrazioni sono tenute a riservare all'accesso dall'esterno una quota delle vacanze organiche, pari al 50 per cento dei posti disponibili di ciascun profilo, nel rispetto della programmazione del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 10, comma 3 (nuovo inquadramento)
3. Le assunzioni dall'esterno alle aree del presente sistema di classificazione avvengono alle posizioni di accesso individuate per ciascun profilo e con i requisiti indicati nell'allegato A.

### MUTAMENTO DI PROFILO PER INIDONEITÀ PSICO-FISICA

articolo 3 CCNL integrativo 1998/01

1. Fatte salve le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione non potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo nelle strutture organizzative del settore in mansioni anche diverse o di altro profilo riferito alla stessa posizione economica dell'area di inquadramento ove vi sia la disponibilità organica, purché compatibili con lo stato di salute ed i titoli posseduti, assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.
2. In caso di mancanza di posti, ovvero nell'impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con i motivi che hanno determinato l'inidoneità, previo consenso dell'interessato a seguito di comunicazione dei posti disponibili, il dipendente può essere impiegato in un profilo collocato in una posizione economica inferiore della medesima area, oppure in un profilo immediatamente inferiore dell'area sottostante. In caso di mancanza di posti in organico in detto profilo, la ricollocazione può avvenire in uno qualsiasi dei profili dell'area sottostante.
3. L'inquadramento nella posizione economica inferiore può essere anche temporaneo ove sia legato alla mancanza di posti e non alla inidoneità fisica allo svolgimento delle relative mansioni. In tale caso il dipendente al verificarsi della vacanza ha titolo alla ricollocazione nel profilo per il quale era stato giudicato idoneo.
4. La domanda di reinquadramento di cui ai commi precedenti è presentata dal dipendente, entro trenta giorni dalla data di notifica del giudizio di inidoneità.
5. L'eventuale ricollocazione del dipendente in altro profilo professionale ai sensi dei commi 1 e 2, è regolata da appositi criteri stabiliti dall'Amministrazione d'intesa con le organizzazioni sindacali.





6. Nel caso in cui il dipendente venga collocato nella posizione economica inferiore si applica l'articolo 4, comma 4 della legge 68/1999.

7. Al dipendente che non possa essere ricollocato nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'articolo 5.

### MANSIONI SUPERIORI

articolo 24 CCNL 1998/01

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'articolo 56, commi 2, 3 e 4 del D. Lgs. n.29/1993 per la parte demandata alla contrattazione.

2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori" le mansioni svolte dal dipendente all'interno della stessa Area in profilo appartenente alla posizione di livello economico immediatamente superiore a quella in cui egli é inquadrato, secondo la declaratoria riportata nell'allegato A del presente contratto. Le posizioni economiche "super" non sono prese in considerazione a tal fine.

Sono, altresì, considerate "mansioni superiori", per i dipendenti che rivestono l'ultima posizione economica dell'Area di appartenenza, le mansioni corrispondenti alla posizione economica iniziale dell'Area immediatamente superiore.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:

- a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'articolo 15;
- 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.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti é comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8 comma 1. La disciplina delle mansioni superiori come integrata dal presente articolo entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per la posizione corrispondente alle relative mansioni, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

6. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'articolo 56 del d.lgs 29/1993

### VALUTAZIONE DELLE MANSIONI SUPERIORI

articolo 35, comma 3, CCNL 1998/01

3. Le mansioni superiori formalmente conferite prima dell'entrata in vigore del presente CCNL o successivamente per i casi previsti dall'articolo 24, commi 2 e 3 sono valutate - nell'ambito della determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna - tra tutti gli altri elementi e titoli presi in considerazione purché non in modo esclusivo.

### FUNZIONI DEI DIRIGENTI

articolo 17 decreto legislativo 165/2001 smi

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 ricoprono le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile.

### VICEDIRIGENZA

articolo 17-bis decreto legislativo 165/2001 smi

1. La contrattazione collettiva del comparto Ministeri disciplina l'istituzione di un'apposita separata area della vicedirigenza nella quale è ricompreso il personale laureato appartenente alle posizioni C2 e C3, che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento. In sede di prima applicazione la disposizione di cui al presente comma si estende al personale non laureato che, in possesso degli altri requisiti richiesti, sia risultato vincitore di procedure concorsuali per l'accesso alla ex carriera direttiva anche speciale. I dirigenti possono delegare ai vice dirigenti parte delle competenze di cui all'articolo 17.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica, ove compatibile, al personale dipendente dalle altre amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, appartenente a posizioni equivalenti alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri; l'equivalenza delle posizioni è definita con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Restano salve le competenze delle regioni e degli enti locali secondo quanto stabilito dall'articolo 27.

L. 4 marzo 2009, n. 15

"il presente articolo 17-bis si interpreta nel senso che la vicedirigenza è disciplinata esclusivamente ad opera e nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento, che ha facoltà di introdurre una specifica previsione costitutiva al riguardo. Il personale in possesso dei requisiti previsti dal predetto articolo può essere destinatario della disciplina della vicedirigenza soltanto a seguito dell'avvenuta costituzione di quest'ultima da parte della contrattazione collettiva nazionale del comparto di riferimento. Sono fatti salvi gli effetti dei giudicati formati alla data di entrata in vigore della presente legge"

### **TRIBUNALE DI BOLOGNA Sent. 295/2010**

*Il testo della norma appare chiarissimo ed inequivocabile nell'individuare nella contrattazione collettiva la fonte istitutiva della nuova area; ed in effetti, prima dell'intervento dell'autonomia collettiva, non è neppure ipotizzabile il riconoscimento dell'inquadramento del personale in tale area ancora inesistente. (...) Deve invece essere accolta la domanda risarcitoria, in quanto l'articolo 17 bis, pur non configurando direttamente l'area della vicedirigenza, pone in capo alla pubblica amministrazione un obbligo a contrattare. Orbene, poiché l'Amministrazione è rimasta inerte, non attivandosi per l'attuazione della previsione legislativa, l'obbligo previsto dall'articolo 17 bis è rimasto inadempito; ne è rimasta così lesa la legittima aspirazione degli attori alla progressione nella carriera professionale. Appare equo parametrare il danno sulle somme che i ricorrenti avrebbero potuto percepire con il mancato riconoscimento della vicedirigenza. (...) il giudice, dichiara tenuto e condanna il Ministero della Giustizia a corrispondere a ciascuno dei ricorrenti, a titolo risarcitorio, una somma pari ad euro 427,13 mensili per il 2006; euro 413,31 mensili per il 2007; euro 302,64 mensili per il 2008; euro 273,93 mensili per il 2009; oltre interessi legali dalle singole scadenze a saldo.*

### **TRIBUNALE DI L'AQUILA Sent. 229/10 r.g. 566/08 Cron. 1455/10**

*L'articolo 10 comma 3 della legge 145 del 2002 stabilisce che: "la disciplina relativa alle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 17, sopra citato, che si applicano a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, resta affidata alla contrattazione collettiva, sulla base di atti d'indirizzo del Ministro per la funzione pubblica all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (Aran) anche per la parte relativa all'importo massimo delle risorse finanziarie da destinarvi. Pertanto l'articolo 10 differiva la regolamentazione dell'istituzione di una nuova area al periodo contrattuale successivo a quello in corso, quale il 2002, essendo la data di entrata in vigore della legge quella di luglio 2002. Quindi il periodo contrattuale successivo sarebbe andato a coincidere con il quadriennio successivo, 2006-2009. In ottemperanza a quanto disposto da tale ultimo articolo il Dipartimento della funzione pubblica ha emesso l'atto di indirizzo per il contratto collettivo nazionale quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva delle amministrazioni dello Stato per il periodo 2006-2009, stabilendo che l'ARAN nell'occasione della stipula del presente contratto quadro dava attuazione a quanto previsto dall'articolo 7 comma 3 della legge 145 del 2002 in ordine alla costituzione di un'apposita area per il personale della vicedirigenza e che circa la decorrenza dell'inquadramento va considerato quanto disposto dall'articolo 10 della legge 145 del 2002 che stabilisce che le disposizioni in oggetto si applicano a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso che dovrà essere fatto coincidere con la stipula dei contratti collettivi relativi al quadriennio 2006-2009 e primo biennio 2006-2007. Solo con la legge 266 del 2005 è stata poi disposta la copertura di spesa per l'attuazione dell'articolo 17 bis citato.*

*Sulla base di tali disposizioni appare evidente che all'articolo 17 bis non può essergli riconosciuta una portata precettiva proprio perché il legislatore ha voluto prevedere una fattispecie graduale a formazione progressiva demandata all'autonomia negoziale sulla base dell'atto di indirizzo posto in essere dal Ministero.*

*Il diritto della parte ricorrente nasce solo nel momento in cui si perfeziona l'iter con l'emanazione del sopra indicato atto di indirizzo, intervenuto nel marzo 2006, senza il quale la contrattazione collettiva non avrebbe potuto intervenire a disciplinare la materia a essa demandata.*

*Si può dunque ritenere che solo a seguito dell'emanazione del predetto atto si possa parlare di diritto dei ricorrenti ad ottenere l'inquadramento nella qualifica della vicedirigenza essendo a quella data intervenuta la copertura finanziaria e non avendo, invece, la contrattazione disciplinato l'area nella tornata contrattuale 2006-2009.*

*Pertanto, proprio dalla mancata regolamentazione dell'area della vicedirigenza con il CCNL 2006-2009 la P.A. si è mostrata inadempiente a quanto demandato e dal termine iniziale di validità del CCNL invocato nasce la responsabilità in capo all'amministrazione relativa al mancato riconoscimento ai ricorrenti del diritto all'inquadramento, pertanto non può non affermarsi la nullità del contratto collettivo nella parte in cui non prevede alcunché.*

### **TRIBUNALE DI ROMA SEZIONE LAVORO 2<sup>^</sup>- V.le G. Cesare n. 54 N. 4663/2010**

*DISPOSITIVO: "il ricorso deve essere accolto nei termini che seguono. Secondo le parti ricorrenti il diritto alla qualifica nascerebbe direttamente dalla legge sulla base dell'articolo 17 bis Dlgs 165/01, essendo i ricorrenti, alla data di entrata in vigore della legge, tutti inquadrati come direttori tributari C3 da più di cinque anni appartenenti al Comparto Ministeri e distaccati presso l'Agenzia delle Dogane. In particolare l'articolo 17 bis del Dlgs 165/01, introdotto dall'articolo 7 co. 3 della legge 145/02 prevede:*

*1- "la contrattazione collettiva del Comparto Ministeri disciplina l'istituzione di un'apposita area della vicedirigenza nella quale è ricompreso il personale laureato appartenente alle posizioni C2 e C3 che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento. In sede di prima applicazione la disposizione di cui al presente comma si estende al personale non laureato che, in possesso degli altri requisiti richiesti, sia risultato vincitore di procedure concorsuali per l'accesso alla ex carriera direttiva anche speciale. I dirigenti possono delegare ai vice dirigenti parte delle competenze di cui all'articolo 17;*

*2-la disposizione di cui al comma 1 si applica, ove compatibile, al personale dipendente dalle altre amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, appartenente a posizioni equivalenti alle posizioni C2 e C3 del Comparto Ministeri; l'equivalenza delle posizioni è definita con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Restano salve le competenze delle regioni e degli enti locali secondo quanto stabilito dall'articolo 17"*

*L'articolo 10 comma 3 della legge 145 del 2002 stabilisce che: "la disciplina relativa alle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 17, che si applicano a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, resta affidata alla contrattazione collettiva, sulla base di atti d'indirizzo del Ministro per la funzione pubblica all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) anche per la parte relativa all'importo massimo delle risorse finanziarie da destinarvi".*

*Pertanto l'articolo 10 differiva la regolamentazione dell'istituzione di una nuova area al periodo contrattuale successivo a quello in corso, quale il 2002, essendo la data di entrata in vigore della legge quella di luglio 2002. Quindi, il periodo contrattuale successivo sarebbe andato a coincidere con il quadriennio successivo, 2006-2009. In ottemperanza a quanto disposto da tale ultimo articolo il Dipartimento della funzione pubblica ha emesso l'atto d'indirizzo per il contratto collettivo nazionale quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva delle amministrazioni dello Stato per il periodo 2006-2009, stabilendo che l'ARAN nell'occasione della stipula del presente contratto quadro dava attuazione a quanto previsto dall'articolo 7 comma 3 della legge 145 del 2002 in ordine alla costituzione di un'apposita area per il personale della vicedirigenza e che "circa la decorrenza dell'inquadramento va considerato quanto disposto dall'articolo 10 della legge 145 del 2002 che stabilisce che le disposizioni in oggetto si applicano a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso che dovrà essere fatto coincidere con la stipula dei contratti collettivi relativi al quadriennio 2006/2009 e primo biennio 2006.2007". Solo con la Legge 266 del 2005 è stata poi disposta la copertura di spesa per l'attuazione dell'articolo 17 bis citato.*

*Sulla base di tali disposizioni appare evidente che all'articolo 17 bis non può essergli riconosciuta una portata precettiva proprio perché il legislatore ha voluto prevedere una fattispecie graduale a formazione progressiva demandata all'autonomia negoziale sulla base dell'atto d'indirizzo posto in essere dal Ministero. Il diritto dei ricorrenti nasce solo nel momento in cui si perfeziona l'iter con*



*l'emanazione del sopra indicato atto d'indirizzo, intervenuto nel marzo 2006, senza il quale la contrattazione collettiva non avrebbe potuto intervenire a disciplinare la materia ad essa demandata.*

*Si può dunque ritenere che solo a seguito dell'emissione del predetto atto si possa parlare di diritto dei ricorrenti ad ottenere l'inquadramento nella qualifica della vicedirigenza essendo a quella data intervenuta la copertura finanziaria e non avendo, invece, la contrattazione disciplinato l'area nella tornata contrattuale 2006-2009. Pertanto, proprio dalla mancata regolamentazione dell'area della vicedirigenza con il CCNL 2006-2009 la P.A. si è mostrata inadempiente a quanto demandato e dal termine iniziale di validità del CCNL invocato nasce la responsabilità in capo all'amministrazione relativa al mancato riconoscimento ai ricorrenti del diritto al predetto inquadramento. Ciò detto non può non affermarsi la nullità di un contratto nella parte in cui non prevede alcunché e tale principio vale anche per il CCNL Agenzie Fiscali. Circa i lamentati danni la domanda non può essere accolta. In particolare il danno alla professionalità non può essere riconosciuto posto che i ricorrenti non deducono quale possa essere in concreto il danno derivante dal mancato esercizio dell'attività relativa alla vicedirigenza con particolari indicazioni del settore in cui essi operano.*

*Lo stesso discorso deve effettuarsi con riferimento al danno di perdita di chance, laddove i ricorrenti parlano di generici incarichi, senza specificazione alcuna al particolare incarico che gli stessi avrebbero potuto svolgere se debitamente inquadrati. Infine, il danno non patrimoniale all'immagine, alla vita lavorativa, all'esplicazione della personalità sul luogo di lavoro non può essere configurato posto che i ricorrenti lamentano un mancato riconoscimento di una qualifica senza dedurre un peggioramento delle proprie condizioni di vita lavorativa né allegare alcuna circostanza effettiva che abbia inciso sull'esplicazione della propria personalità. Pertanto l'unico effettivo danno subito è quello derivante dal mancato inquadramento nell'area della vicedirigenza dal momento in cui tale inquadramento era suscettibile di intervenire, ma tale danno appare congruamente ristorato con il riconoscimento del diritto dei ricorrenti all'inquadramento rivendicato e con la condanna dell'amministrazione resistente ad inquadrare ai fini giuridici ed economici i ricorrenti come tali a decorrere dalla data di entrata in vigore del CCNL 2006-2009.*

*Il parziale accoglimento del ricorso e la complessità della normativa richiamata suscettibile di diverse interpretazioni giustificano la compensazione delle spese di lite*

*PQM*

*Definitivamente pronunciando ogni contraria eccezione e/o istanza disattese: dichiara il diritto dei ricorrenti all'inquadramento nell'Area della Vicedirigenza dalla data di entrata in vigore del CCNL personale comparto Ministeri quadriennio 2006/2009 e conseguentemente condanna la resistente ad effettuare il predetto inquadramento ai fini giuridici ed economici.*

## Capitolo X

### FORMAZIONE E SISTEMA DI VALUTAZIONE

#### PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ DELLA FORMAZIONE

articolo 24 CCNL 2006/09

1. Nel quadro evolutivo 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 amministrativa.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane si evidenzia la necessità della rivalutazione del ruolo della formazione, come leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del rinnovamento e della trasformazione degli apparati pubblici.
3. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
4. La formazione si configura, dunque, come un valore consolidato ed un metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dalle Amministrazioni, assumendo, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.
5. La formazione rappresenta, altresì, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento delle Amministrazioni. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - valorizzare il patrimonio professionale presente nelle Amministrazioni;
  - fornire il supporto conoscitivo necessario ad 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 specifici interventi legislativi;
  - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

#### DESTINATARI E PROCEDURE DELLA FORMAZIONE

articolo 25 CCNL 2006/09

1. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi formativi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'articolo 4, comma 3, lett. A, del CCNL 1998-01 sottoscritto il 16 febbraio 1999, anche al fine della riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.
2. La formazione del personale di nuova assunzione viene effettuata mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata coerente con le attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.
3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle Amministrazioni di appartenenza salvo per i corsi della lettera b). I dipendenti comandati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli



provenienti dagli enti disciolti, in attesa del relativo inquadramento presso le Amministrazioni di nuova destinazione, partecipano ai programmi di formazione di queste ultime.

4. I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed, in particolare, stabiliscono:

- a. le attività di formazione, che possono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;
- b. i corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, i quali devono tener conto in particolare della normativa vigente, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro; nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche;
- c. i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati alle progressioni dei dipendenti all'interno del sistema di classificazione, di cui al presente CCNL .

5. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, le Amministrazioni si avvalgono della collaborazione dell'Agenzia per la Formazione, degli Istituti e delle Scuole di formazione esistenti presso le stesse, delle Università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'articolo 7, lett. e) del d.lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39.

6. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo , le Amministrazioni utilizzano le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, quali, ad esempio, il d.lgs. del 12 febbraio 1993, n. 39, ovvero da particolari disposizioni comunitarie.

7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione é considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione organizzativa dello stesso.

8. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi di cui al comma 7.

9. Le Amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'articolo 4, comma 3. lett. A (contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 16 febbraio 1999 e verificati ai sensi dell'articolo 6, lett. A) (sistema di partecipazione - Informazione) del medesimo CCNL , in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 57, 1° comma, lett. c) del d.lgs. 165 del 2001.

10. Per figure professionali elevate e/o particolari ed in caso di materie attinenti la specifica mansione svolta, é prevista la possibilità di frequentare corsi specifici, anche non previsti dai programmi delle Amministrazioni, su richiesta motivata dello stesso dipendente, con permessi non retribuiti.

11. Le Amministrazioni di concerto con le Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 8, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999 possono costituire enti bilaterali per la formazione.

### MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI OBIETTIVI DI CARATTERE GENERALE

articolo 21 CCNL 2006/09

1. Al fine di potenziare ed incrementare la capacità di rispondere in modo sempre più mirato alle esigenze dei cittadini e dell'utenza, nonché di perseguire maggiori livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, le Amministrazioni,



nell'ambito delle linee generali di indirizzo e del sistema delle relazioni sindacali, individuano idonei strumenti che consentono di valutare la qualità dell'attività svolta e dei servizi prestati per il perseguimento dei fini istituzionali delle stesse.

A tal fine vengono istituiti sistemi di misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

2. L'adozione e la diffusione di metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi e sulla misurazione dei risultati dell'azione amministrativa costituiscono la base dei processi di rinnovamento e riorganizzazione delle pubbliche Amministrazioni.

3. La misurazione dei servizi erogati deve divenire lo strumento con cui valutare il conseguimento degli obiettivi delle azioni amministrative, stabiliti sia in termini di realizzazioni sia con riguardo agli effetti sul benessere dei cittadini, anche mediante la pubblicizzazione di informazioni di qualità sui risultati effettivamente conseguiti, tenuto conto delle percezioni degli utenti.

4. Considerata la stretta correlazione tra attività di misurazione e valutazione dei risultati organizzativi e l'apporto lavorativo collettivo ed individuale al raggiungimento degli stessi, le parti convengono sull'opportunità di definire adeguati meccanismi diretti a regolare ed indirizzare i comportamenti e le azioni delle Amministrazioni al fine di verificare:

- all'esterno, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la corrispondenza dei servizi pubblici erogati alla domanda e al grado di soddisfazione dell'utenza;
- all'interno, la qualità e i livelli delle prestazioni dei dipendenti, mediante idonei strumenti che valorizzino il merito, l'impegno e la produttività.

5. In tale contesto, la formazione costituisce il presupposto strategico e funzionale per la diffusione della cultura della misurazione, della soddisfazione dell'utenza e per l'introduzione di prassi gestionali innovative. Periodicamente saranno effettuate analisi e valutazioni delle prestazioni del personale, ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi, orientata ai cambiamenti organizzativi e relazionali necessari per il miglioramento della qualità dei servizi.

### VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE

articolo 22 CCNL 2006/09

1. La valutazione è una componente essenziale del rapporto di lavoro dei dipendenti ed è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale degli stessi, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nell'ambito delle relazioni sindacali.

2. I criteri per la valutazione di cui al comma 1, definiti secondo quanto previsto all'articolo 4, comma 2 del CCNL del 16 febbraio 1999 devono, comunque, rispettare i seguenti principi:

- individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni. Di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;
- verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
- oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- partecipazione dei valutati al procedimento;
- contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

4. I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

### POLITICHE DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ

articolo 23 CCNL 2006/09

1. Al fine del miglioramento dei servizi, i dirigenti responsabili degli uffici, entro il 30 novembre, formulano, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetti -obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività delle Amministrazioni. Le materie di cui al presente comma sono oggetto di contrattazione integrativa che viene avviata entro il 31 dicembre e si svolge secondo quanto previsto dall'articolo 4 del CCNL del 16 febbraio 1999 e dall'articolo 4 del CCNL del 12 giugno 2003.





2. Gli obiettivi ed i programmi di incremento della produttività di cui al comma precedente sono prioritariamente orientati al conseguimento dei seguenti risultati:

- a) il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
- b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- c) l'accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;
- e) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione.

3. Il dirigente individua, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione integrativa, i dipendenti da adibire alle iniziative e ai progetti di cui ai commi precedenti in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale e alla funzionalità della partecipazione degli stessi ai singoli progetti ed obiettivi, indirizzando, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione, l'attività dei dipendenti medesimi al raggiungimento dei risultati attesi. In relazione ai progetti il dirigente attribuisce formalmente i compiti e gli obiettivi ai singoli o ai gruppi.

4. La contrattazione integrativa definisce la graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché alla comparazione tra i risultati dell'ufficio e quelli individuali.

5. Al fine di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo all'efficienza dell'amministrazione, il livello di professionalità conseguito e il grado di responsabilità esercitato, occorre tener presente:

- l'acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori, specificatamente attivati, oppure all'introduzione di tecniche innovative nei vari settori di attività o all'uso di nuove tecnologie;
- l'acquisizione di specifiche esperienze lavorative in relazione all'organizzazione dell'Amministrazione, quali ad esempio, l'esperienza maturata in altri settori di attività o l'impiego in strutture che hanno un rapporto diretto con i cittadini. Tali criteri sono integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati in ciascuna amministrazione.

6. I criteri per l'erogazione delle componenti accessorie da attribuire ai dipendenti di ciascun ufficio, dopo avere verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, saranno definiti dalla contrattazione integrativa secondo le modalità di cui all'articolo 4 del CCNL del 16 febbraio 1999, garantendo adeguate risorse per il conseguimento di obiettivi di efficienza ed il rafforzamento del collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese.

7. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati in un'unica soluzione a conclusione del periodico processo di valutazione e di certificazione delle prestazioni e dei risultati oppure in base a successivi stati di avanzamento, a seguito della verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti.

8. In via sperimentale, ai fini della realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 21 e nell'ambito dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale per il miglioramento dei servizi, indicati dall'articolo 32 del CCNL 1998-01 sottoscritto il 16 febbraio 1999, la contrattazione integrativa prevede i seguenti criteri:

- grado di soddisfacimento dei cittadini e dell'utenza, registrato mediante rilevazioni ed indagini dirette: a tal fine sarà destinato il 30% delle somme variabili del FUA;
- merito ed impegno individuale: a tal fine sarà destinato il 20% delle somme variabili del Fondo stesso e quote dei risparmi di gestione sulle spese per il personale escluse, per queste ultime, quelle che norme contrattuali o di legge destinano ai fondi unici di amministrazione. Tali risorse verranno integrate da quelle previste dall'articolo 35, comma 3.

9. L'incentivazione alla produttività deve tener conto del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dall'Amministrazione con i dirigenti responsabili delle unità operative delle Amministrazioni.



10. I compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, di cui al presente articolo, non possono essere attribuiti sulla base di automatismi e devono essere correlati ad apprezzabili e significativi miglioramenti dei risultati dell'organizzazione e degli uffici, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa.

11. I risultati raggiunti, per ciascuna Amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'utilizzazione del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente Servizio per il controllo interno.

12. Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio sulla contrattazione integrativa istituito presso l'ARAN in relazione a quanto previsto dall'articolo 46 del d.lgs. n. 165 del 2001, dopo un anno di sperimentazione del sistema incentivante di cui al presente articolo, sarà verificata la funzionalità e la corrispondenza dello stesso con gli obiettivi prefissati.

### VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELL'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E DEI SERVIZI PUBBLICI

articolo 2 CCNL 2008/09

1. Nell'ottica di proseguire il processo di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione e dell'attività, le amministrazioni, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, ispirano la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intendono conseguire.

2. A tal fine, le amministrazioni si dotano di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", che comporta, in via prioritaria, una puntuale fissazione degli obiettivi e la predisposizione di appositi programmi di azione, rispondenti alle indicazioni politiche e normative ricevute, che ne consentano la realizzazione.

3. Tali programmi di azione, inoltre, avranno come principali destinatari:

- gli utenti esterni ai quali sono rivolte le attività delle singole Amministrazioni, in relazione alle ispettive competenze istituzionali;
- gli utenti interni, che per lo più svolgono un'attività di supporto a quella rivolta all'esterno dell'Amministrazione oppure a vantaggio degli stessi dipendenti della medesima.

4. Nella programmazione delle attività da porre in essere, si dovranno prendere in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:

- a) il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali legate ai servizi istituzionali che assumono particolare valore per la collettività e per l'utenza;
- b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- c) accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico, nonché l'adozione e la necessaria pubblicizzazione della carta dei servizi, rendendone obbligatoria l'affissione in tutti i luoghi di accesso al pubblico;
- e) il conseguimento di una maggiore economicità della gestione

5. In questo quadro di riferimento, le amministrazioni assicurano l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza meramente formale ed a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad obiettivi *standard* di qualità.

6. In sede di attuazione del sistema di valutazione, le amministrazioni dovranno, in ogni caso, tenere presenti le seguenti metodologie:

- individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
- identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;
- individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;
- indicazione dei dirigenti responsabili delle strutture interessate.

7. Con cadenza annuale, le amministrazioni devono procedere alla valutazione dei risultati ottenuti, anche attraverso la misurazione della maggiore produttività conseguita, dei gradi e dei livelli di soddisfacimento espressi dall'utenza, nonché dei servizi e prodotti resi, verificandone la implementazione del livello qualitativo e quantitativo. La valutazione finale può essere preceduta



da fasi intermedie di verifica del processo di conseguimento degli obiettivi prefissati, che possono consentire eventuali interventi correttivi, in presenza di scostamenti o criticità, e limitare i casi di mancato raggiungimento degli stessi.

8. Le Amministrazioni devono rendere conto degli esiti della procedura di valutazione in termini di risultati conseguiti, costi sostenuti, risorse umane impiegate, assicurandone la più ampia trasparenza e pubblicità. Tali risultati vengono utilizzati dall'Amministrazione anche per definire successive misure di miglioramento dell'attività e sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte delle competenti strutture di controllo interno.

9. Le parti concordano sull'esigenza di individuare, anche attraverso l'istituzione di apposite Commissioni, sedi e momenti di incontro tra Amministrazione, organizzazioni sindacali ed utenti in merito alla misurazione dell'attività e delle prestazioni ed al conseguimento degli obiettivi stabiliti in sede di predisposizione dei programmi di azione.

10. La verifica dell'attività amministrativa nel suo complesso, come delineata nei precedenti commi, costituisce un momento essenziale e preventivo che potrà consentire la valutazione, secondo canoni di oggettività e trasparenza, delle strutture/uffici e di tutto il personale, secondo quanto previsto dall'articolo 23 del CCNL del 14 settembre 2007.

### PROGETTI E PROGRAMMI PER IL MIGLIORAMENTO DELLE SINGOLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

articolo 3 CCNL 2008-09

1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati, ogni singola struttura può adottare procedure per la definizione di specifici progetti, programmi e/o piani di lavoro di miglioramento dell'attività delle medesime, finalizzati al progressivo sviluppo organizzativo e gestionale, con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza esterna (cittadini e imprese).

2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'amministrazione ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività ordinaria della struttura interessata prioritariamente nell'ambito delle aree di risultato di cui all'articolo 2, comma 4 ed, in tale ottica, possono essere collegati a meccanismi di incentivazione della produttività collettiva ed individuale.

3. In relazione ai commi precedenti sono individuati i seguenti criteri generali, integrabili dalle Amministrazioni:  
in presenza di progetti e/o programmi pluriennali il dirigente dovrà in ogni caso prevedere che la verifica dei risultati avvenga con cadenza annuale in relazione ad obiettivi intermedi preventivamente fissati;  
con riferimento ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti i dirigenti attribuiscono i trattamenti accessori.

4. Le disposizioni contenute nel presente articolo sono attuate secondo le procedure di cui all'articolo 23 del CCNL del 14 settembre 2007. È disapplicato il comma 2 dell'articolo 23 del CCNL del 14 settembre 2007.



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

DIRETTIVA n. 10/2010

Oggetto: Programmazione della formazione delle amministrazioni pubbliche.

### PREMESSA

Il Programma di riforma della Pubblica Amministrazione, delineato dal documento "Linee programmatiche sulla riforma della Pubblica Amministrazione - Piano industriale" (28 maggio 2008) e trasferito in larga parte nei provvedimenti normativi in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni adottati da questo Governo, ha posto l'accento sulla rilevanza che la modernizzazione del sistema amministrativo assume ai fini della crescita dell'intero sistema economico nazionale. Tale constatazione diventa ancor più strategica in un momento di rilevante rallentamento dell'economia mondiale.



*L'introduzione di sistemi di valutazione della performance delle strutture amministrative e del personale, così come la previsione di strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione dell'impegno dei dipendenti pubblici, sono strumenti finalizzati a ridurre il divario di efficienza che ancora separa il sistema pubblico dal settore privato e a migliorare la qualità dei servizi erogati. Il rilievo dei servizi pubblici infatti (si pensi all'Istruzione, alla Sanità, alla Difesa, alla Giustizia, all'Assistenza ecc.) è tale che dalla loro qualità e disponibilità dipende il recupero complessivo di qualità e produttività del sistema economico e sociale del Paese.*

*Nell'ambito della strategia di riforma del sistema amministrativo assumono centralità le politiche di valorizzazione del capitale umano e di gestione della conoscenza, la cui efficacia all'interno di ogni sistema organizzativo dipende in misura determinante dalla quantità e soprattutto dalla qualità delle risorse allocate per la formazione.*

*Peraltro il tema dell'investimento nelle risorse umane gioca un ruolo-chiave nelle strategie dell'Unione Europea. La rinnovata strategia di Lisbona attribuisce al capitale umano il ruolo di fattore essenziale di crescita e di leva centrale per la politica di coesione sociale. La dotazione di capitale umano è considerata come un elemento cruciale nello sviluppo delle nuove tecnologie e come un fattore necessario per il loro utilizzo efficace, nonché come una condizione imprescindibile della capacità di inserimento professionale nei contesti organizzativi innovativi.*

*La dotazione di capitale umano di ogni sistema dipende dalla consistenza delle risorse umane e dalla loro qualità, in termini di conoscenza e capacità di sostenere il funzionamento del sistema economico e sociale. Dipende altresì, oltre che dalla quantità, dalla qualità delle risorse allocate per la formazione, iniziale e continua, da parte della Pubblica Amministrazione e dalle decisioni delle imprese di investire nello sviluppo delle proprie risorse umane.*

*La formazione è, peraltro, una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità di prodotti e servizi, devono oggi fondarsi sulla conoscenza e sullo sviluppo delle competenze.*

*La formazione del personale della Pubblica Amministrazione costituisce una leva strategica per la modernizzazione dell'azione amministrativa e per la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi ai cittadini e alle imprese. La formazione rappresenta, inoltre, uno strumento indispensabile per trarre significativi vantaggi dai cambiamenti nell'organizzazione dell'azione amministrativa e nei processi di lavoro ad essa sottesi, effetto del generale processo di riforma della pubblica amministrazione e del processo di continua evoluzione tecnologica che caratterizza lo scenario all'interno del quale si è sviluppata l'azione amministrativa degli ultimi anni.*

*La crisi economico-finanziaria che ha recentemente colpito l'economia mondiale ha indotto tutti i Governi europei ad adottare politiche di bilancio rigorose, per garantire la stabilità dei conti pubblici. Anche il Governo italiano ha seguito la medesima strada attraverso l'adozione del decreto-legge n.78/2010 recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 30 luglio 2010.*

*Il provvedimento contiene misure di riduzione della spesa e di aumento delle entrate per il periodo 2010-2013, dirette a riportare i saldi di finanza pubblica ai livelli concordati con le istituzioni europee nell'ambito del Patto di Stabilità e Crescita. A tal fine prevede anche, all'art.6, comma 13, che "a decorrere dall'anno 2011 la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, incluse le autorità indipendenti, per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009. Le predette amministrazioni svolgono prioritariamente l'attività di formazione tramite la Scuola superiore della pubblica amministrazione ovvero tramite i propri organismi di formazione. Gli atti e i contratti posti in essere in violazione della disposizione contenuta nel primo periodo del presente comma costituiscono illecito disciplinare e determinano responsabilità erariale. La disposizione di cui al presente comma non si applica all'attività di formazione effettuata dalle Forze armate, dal Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e dalle Forze di Polizia tramite i propri organismi di formazione".*

*Stante il ruolo di "indirizzo, coordinamento e programmazione in materia di formazione, aggiornamento professionale e sviluppo del personale delle pubbliche amministrazioni", attribuito al Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione dal Decreto di delega delle funzioni del presidente del Consiglio dei Ministri del 13 giugno 2008, e in considerazione del forte impatto che la citata norma del decreto-legge n.78/2010 produce sulla disponibilità finanziaria complessiva che le amministrazioni pubbliche possono utilizzare per il finanziamento di attività di sviluppo e potenziamento delle competenze dei dipendenti, si ritiene opportuno fornire indicazioni atte a favorire un efficiente ed efficace utilizzo delle risorse disponibili, in modo da garantire la necessaria qualità delle azioni di formazione che saranno poste in essere.*



*Il Ministro svolge le funzioni suddette con il supporto del Dipartimento della funzione pubblica, che si avvale della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (d'ora innanzi SSPA) e di Formez PA.*

*Si ritiene, altresì, opportuno fornire specifiche linee di indirizzo ai dirigenti che rivestono responsabilità in materia di programmazione e gestione degli interventi formativi, con l'obiettivo di informare l'attività amministrativa ai principi di sana gestione, da perseguire anche attraverso il corretto ed efficace utilizzo delle risorse dedicate allo sviluppo delle competenze del personale pubblico.*

### **1. Destinatari della direttiva**

*Le disposizioni contenute all'art. 6, comma 13, del richiamato Decreto-legge n.78/2010 sono dettate con riferimento a tutte le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, incluse le autorità indipendenti.*

*Deve, al riguardo, notarsi che le citate disposizioni hanno l'evidente obiettivo di contribuire al contenimento e alla riduzione della spesa pubblica e sono, pertanto, dettate in relazione a tutte le pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato, comprese le autorità indipendenti.*

*Tuttavia, in virtù della ripartizione delle competenze tra lo Stato e le Regioni operata dall'art. 117 della Costituzione e confermata dalla recente giurisprudenza costituzionale, le indicazioni contenute nel presente atto si rivolgono esclusivamente alle attività delle amministrazioni centrali dello Stato, degli enti pubblici non economici nazionali e delle autorità indipendenti inserite nel citato conto economico consolidato. Per tutte le altre amministrazioni, invece, esse costituiscono linee-guida finalizzate a garantire un miglior utilizzo delle risorse finanziarie assegnate alla formazione dei pubblici dipendenti. Infatti, benché si tratti di formazione pubblica, sia essa impartita presso strutture pubbliche territoriali sia presso organismi privati con i quali gli enti territoriali possono stipulare apposite convenzioni, la presente direttiva reca disposizioni fondamentali in ossequio al principio di coordinamento della finanza pubblica, che rientra nella competenza concorrente ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, Cost., nonché a quello di leale collaborazione di cui al successivo articolo 118.*

### **Quantificazione delle risorse finanziarie**

*La norma in oggetto richiama le amministrazioni al contenimento della spesa, ponendo un limite preciso al finanziamento delle attività esclusivamente formative dei pubblici dipendenti. In particolare, prevede che, a partire dal 2011, le amministrazioni debbano ridurre del 50% rispetto al 2009 le risorse finanziarie destinate agli interventi formativi.*

*Si precisa che per attività esclusivamente formative devono intendersi tutti gli interventi di formazione, aggiornamento ed informazione svolti in presenza o con metodologie e-learning.*

*Sono pertanto escluse dal campo di applicazione della norma le altre modalità primarie, informali e non strutturate nei termini della formazione, di apprendimento e sviluppo delle competenze, costituite dalla reingegnerizzazione di processi e luoghi di lavoro, in modo da assicurare lo sviluppo delle opportunità di informazione, valutazione e accumulazione delle competenze nel corso del lavoro quotidiano (tutoring, mentoring, peer review, circoli di qualità e focus group, affiancamento, rotazione delle mansioni ecc.: European Commission 1997, Partnership for a new organization of work. Green Paper, "Bulletin of the European Union - Supplement", no. 4.).*

*Dovrà, pertanto, essere cura di ciascuna Amministrazione la quantificazione dell'ammontare delle risorse utilizzate per azioni esclusivamente formative nel corso dell'esercizio finanziario 2009, attraverso una puntuale individuazione degli interventi finanziati e delle fonti di finanziamento. Al riguardo si precisa altresì che dovranno essere prese in considerazione solo le azioni formative realizzate con risorse stanziare nell'ambito del bilancio dello Stato, senza considerare gli interventi finanziati con i fondi strutturali dell'UE.*

*L'individuazione della quota di finanziamento delle attività formative è necessaria, oltre che per la determinazione dell'ammontare massimo delle risorse che nel corso del 2011 potranno essere destinate ai citati interventi, anche per la determinazione di eventuali responsabilità dirigenziali. La norma in oggetto, infatti, stabilisce che "gli atti e i contratti posti in essere in violazione della disposizione contenuta nel primo periodo del presente comma costituiscono illecito disciplinare e determinano responsabilità erariale".*

### **Ruolo nel sistema formativo della Scuola superiore della Pubblica amministrazione e degli altri organismi di formazione.**

*L'art.6, comma 13, del decreto-legge n.78/2010, oltre a stabilire il limite di spesa che ogni amministrazione è tenuta a rispettare nel 2011, prevede altresì che le attività di formazione debbano essere prioritariamente svolte tramite la Scuola superiore della pubblica amministrazione ovvero tramite i propri organismi di formazione.*



*L'imposizione di un limite alla spesa destinata alle attività formative risponde, come detto in premessa, all'obiettivo generale di garantire l'attuazione di politiche di bilancio rigorose ed il rispetto dei requisiti stabiliti nel Patto di Stabilità. La riduzione degli stanziamenti porta inevitabilmente ad una contrazione delle attività formative di sviluppo delle competenze del personale pubblico; tuttavia un utilizzo delle risorse finanziarie improntato a criteri di efficacia ed economicità potrà indubbiamente garantire il mantenimento, se non il miglioramento, degli standard qualitativi delle azioni che saranno realizzate.*

*Va in tale direzione la previsione, contenuta nella norma, che le amministrazioni debbano prioritariamente rivolgersi alla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione ovvero ai propri organismi di formazione. In altri termini è necessario che le amministrazioni, prima di affidare all'esterno la realizzazione delle attività formative, si rivolgano alla Scuola superiore della pubblica amministrazione o ai propri organismi di formazione.*

*Resta in ogni caso ferma la possibilità per le pubbliche amministrazioni centrali di affidare attività di formazione a Formez PA, secondo quanto previsto dall'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 6, a norma del quale "le attività affidate direttamente dalle amministrazioni centrali e associate a Formez PA sono considerate attività istituzionali."*

*Le scuole e gli istituti pubblici che a vario titolo sono impegnati nella progettazione, nel coordinamento, nell'erogazione e monitoraggio delle attività di formazione costituiscono un universo differenziato per dimensioni, modelli istituzionali, caratteristiche organizzative, fonti e forme di finanziamento e incardinamento nelle istituzioni di riferimento.*

*In assenza di un preciso elemento di indirizzo, il ricorso a tali strutture da parte delle amministrazioni centrali, se da un lato riduce i tempi di affidamento, dall'altra potrebbe presentare alcune criticità, quali il mancato coordinamento nella programmazione, con tutti i rischi che ne derivano in termini di spreco di risorse, ridondanza degli interventi e autoreferenzialità dei sistemi di valutazione di efficacia e di impatto.*

*Al fine di assicurare la necessaria capacità di affrontare le richieste formative delle pubbliche amministrazioni, unendo alla qualità i necessari elementi di economicità, il Dipartimento della funzione pubblica, con il supporto della SSPA, attiverà le necessarie intese con tutte le scuole pubbliche di formazione. Favorirà, altresì, una programmazione degli interventi formativi condivisa e concertata tra le amministrazioni, per massimizzare l'efficacia e la pertinenza delle azioni formative e al tempo stesso valutare la congruità dei costi rispetto agli obiettivi delle azioni.*

### **Alcune indicazioni sulla predisposizione dei piani formativi**

*La qualità del processo di programmazione e gestione delle attività formative è un elemento fondamentale per garantire trasparenza e qualità alle attività di formazione. Il processo dovrà essere condotto secondo i principi tipici di ogni ciclo di programmazione e dovrà tenere conto di quanto previsto dalla Decisione di Finanza Pubblica, di cui all'articolo 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 e dalla Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.*

*Il processo dovrà concludersi con la messa a punto di un piano di formazione del personale, che, in linea con quanto previsto dall'art. 7-bis del d. lgs. 165/2001, tenga "conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili (...), nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari".*

*Il predetto piano va trasmesso, sempre secondo le previsioni della norma citata, entro il 30 gennaio di ogni anno al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed al Ministero dell'economia e delle finanze.*

*In relazione ai nuovi compiti attribuiti dal decreto-legge n. 78 del 2010, è necessario che il Piano sia predisposto a seguito di un adeguato iter di rilevazione dei fabbisogni formativi e di confronto con l'offerta formativa della SSPA e degli altri organismi pubblici di formazione, in modo da garantire che l'offerta formativa delle scuole pubbliche sia coerente con le reali esigenze di aggiornamento delle competenze espresse dalle singole amministrazioni.*

*A tal fine si forniscono di seguito alcune indicazioni utili a definire l'iter per una corretta predisposizione dei piani ed un'adeguata offerta formativa:*

*In attuazione di quanto previsto dal decreto-legge n. 78 del 2010, e con la finalità di assicurare la pertinenza, l'efficacia e l'economicità dei piani formativi della pubblica amministrazione, entro il 15 settembre di ciascun anno, a partire dall'anno in corso, il Dipartimento della funzione pubblica, congiuntamente alla SSPA, avvia, con la collaborazione delle altre scuole pubbliche di formazione, un processo*

*di consultazione con le amministrazioni interessate, finalizzato alla predisposizione, da parte delle stesse, dei piani formativi per l'anno successivo.*

*Entro il 15 ottobre di ciascun anno, a partire dall'anno in corso, le amministrazioni interessate sottopongono alla SSPA ed al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ufficio per la formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, il piano generale di formazione per l'anno successivo. Nel piano formativo devono essere definiti gli obiettivi generali della formazione nell'anno di riferimento, le linee ed i temi strategici per la definizione dei programmi specifici in attuazione degli obiettivi stessi, l'ammontare complessivo delle risorse che verranno dedicate ai programmi, il numero dei beneficiari e le strutture pubbliche a cui le attività saranno affidate.*

*Entro il 15 novembre di ciascun anno, a partire dall'anno in corso, le amministrazioni interessate, sulla base del quadro strategico definito nei piani formativi di cui al punto 2 e considerate anche le eventuali osservazioni espresse dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla SSPA, identificano e comunicano al Dipartimento della funzione pubblica e alla SSPA i programmi formativi specifici richiesti, in cui vengono definiti: a) i fabbisogni formativi a cui essi rispondono, b) gli obiettivi che intendono conseguire, anche al fine di una successiva valutazione, c) il numero dei partecipanti ai diversi percorsi formativi e le loro qualifiche, d) le risorse messe a disposizione, anche al fine della valutazione della loro congruità. Le Amministrazioni possono delegare alla SSPA la definizione dei programmi specifici in attuazione dei piani formativi generali predisposti dalle stesse.*

*La SSPA, in base ai programmi richiesti dalle singole Amministrazioni, predisponde e propone entro il 30 dicembre le attività formative specifiche di attuazione degli stessi, definendo gli specifici obiettivi quantitativi e qualitativi di ciascuna attività, la pertinenza dei contenuti, la metodologia didattica, la congruità dei costi, i requisiti e le modalità di ammissione ai corsi. La SSPA procede all'organizzazione delle attività formative sulla base di convenzioni stipulate con le pubbliche amministrazioni interessate, in cui sono definiti i termini e le modalità dell'offerta formativa.*

*Il Dipartimento della funzione pubblica acquisisce informazioni dalla SSPA e dagli altri organismi di formazione sui programmi richiesti a ciascun Istituto di formazione, con la finalità di coordinarne le attività e l'offerta formativa e di evitare la duplicazione di corsi ed il conseguente dispendio di risorse finanziarie.*

*Il ciclo si chiude con la presentazione al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze, entro il 30 gennaio di ogni anno, del Piano nella versione definitiva, come risultante dall'iter di verifica, coordinamento e adeguamento tra domanda e offerta delineato ai punti precedenti.*

*La SSPA predisporrà, in collaborazione con le altre strutture di formazione pubblica e in base agli indirizzi del Dipartimento della funzione pubblica, un sistema di valutazione ex ante ed ex post di tutte le attività formative più rilevanti.*

Roma, 30 luglio 2010

*il ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione*

## Capitolo XI

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### RETRIBUZIONE E SUE DEFINIZIONI

articolo 25 CCNL integrativo 1998/01

1. La retribuzione é corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa nazionale di amministrazione prevede diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

- **Retribuzione base mensile:** é costituita dal valore economico mensile di ciascuna delle posizioni economiche previste all'interno di ciascuna area - ivi comprese le posizioni super di cui all'articolo 17 del CCNL del 16.2.99 - e dall'indennità integrativa speciale;

- **Retribuzione individuale mensile:** é costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'articolo 18 del citato CCNL, ove spettanti, nonché dagli altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati in godimento;

- **Retribuzione globale di fatto, annuale:** é costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali, comunque denominate, percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nel secondo alinea; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2, primo alinea, per 30.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 156 le voci ricomprese nella retribuzione base mensile, costituite dal valore economico mensile di ciascuna delle posizioni economiche previste all'interno di ciascuna area - ivi comprese le posizioni super di cui all'articolo 17 del CCNL del 16/2/99 - e dall'indennità integrativa speciale, secondo quanto stabilito dal comma 2, primo alinea. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'articolo 25 del CCNL del 16 febbraio 1999 il valore del divisore é fissato in 151.

#### STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

articolo 28 CCNL 1998/01

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni dello Stato appartenenti al comparto dei Ministeri si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) retribuzione individuale di anzianità, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale;
- c) indennità integrativa speciale;
- d) sviluppo economico di cui all'articolo 17;
- e) indennità di amministrazione di cui all'articolo 33;
- f) compensi di cui all'articolo 32, ove spettanti;
- g) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;
- h) altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge.

2. Al personale, ove spettante, é corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988 n. 153 e successive modificazioni.

#### CONGLOBAMENTO DELL'INDENNITÀ INTEGRATIVA SPECIALE NELLO STIPENDIO TABELLARE

articolo 20 CCNL 2002/03

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella A allegata al CCNL del 16 maggio 2001, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed é conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto





conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

### **EFFETTI AI FINI PREVIDENZIALI DEL CONGLOBAMENTO DELL'I.I.S. NELLO STIPENDIO TABELLARE**

articolo 21 CCNL 2002/03

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

### **STIPENDIO TABELLARE**

articolo 4 CCNL 2008/09

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dal CCNL del 14 settembre 2007 [tabella qui omessa – ndr], sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A ed alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B.

3. Gli incrementi di cui al comma 2 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'articolo 2, comma 6, del citato CCNL del 14 settembre 2007.

### **EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI**

articolo 5 CCNL 2008/09

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sul TFR, sull'indennità di cui all'articolo 13, comma 4 ed all'articolo 15, comma 7 del CCNL del 12 giugno 2003, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'articolo 2 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2008-2009. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'articolo 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

(omissis)

### **INCREMENTI TABELLARI PER INVALIDI O MUTILATI PER SERVIZIO**

articolo 33, c. 1, CCNL integrativo 1998/01

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2.50 e dell'1.25 del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità [ai fini dell'applicazione di questo articolo, si deve tenere conto degli effetti delle disposizioni contenute nell'articolo 71 della Legge 133/2008 – ndr].



CIRCOLARE N. 39

**MINISTERO**

**DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE**

Roma, 22 DICEMBRE 2010

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

ISPettorato Generale di Finanza

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE,

DEL PERSONALE E DEI SERVIZI

DIREZIONE CENTRALE DEI SISTEMI INFORMATIVI E DELL'INNOVAZIONE

Prot. N. 109049

**OGGETTO :** Circolare esplicativa concernente "la disciplina dello speciale sistema di erogazione unificata di competenze fisse e accessorie al personale centrale e periferico delle amministrazioni dello Stato" (Cedolino Unico).

**1 - Premessa**

Con la presente circolare si forniscono istruzioni operative per l'introduzione del nuovo sistema di pagamento delle competenze fisse e accessorie (denominato Cedolino Unico) di cui all'articolo 2, comma 197, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 (legge finanziaria 2010) che entrerà in vigore dal primo gennaio 2011, e del conseguente decreto ministeriale 1° dicembre 2010.

Lo strumento del Cedolino Unico consente di:

- o semplificare le attività a carico dei diversi uffici e dei singoli utenti, rendendo più efficiente la gestione degli adempimenti connessi alla liquidazione delle competenze accessorie;
- o migliorare e uniformare per gli utenti la leggibilità dei documenti stipendiali attraverso un unico cedolino rinnovato e migliorato nello stile grafico;
- o consentire agli enti previdenziali di fornire la completa certificazione contributiva dei dipendenti;
- o garantire la corretta distribuzione mensile delle ritenute fiscali evitando onerosi conguagli di fine anno.

**2 - Quadro normativo**

È preliminarmente necessario puntualizzare i riferimenti alla normativa previgente relativa ai pagamenti delle retribuzioni al personale dipendente dalle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato.

I titoli di pagamento previsti dalle norme di cui trattasi sono i mandati informatici, secondo la procedura di cui agli articoli 5 e 6 del D.P.R. 20 aprile 1994, n. 367, ovvero i ruoli di spesa fissa, regolamentati dall'articolo 62 del R.D. 18 novembre 1923, n. 2440 (Legge di contabilità generale dello Stato, LCGS) e dagli articoli 286, 406 e seguenti del relativo regolamento approvato con R.D. 23 maggio 1924, n. 827 (Regolamento di contabilità generale dello Stato, RCGS), oppure i pagamenti diretti effettuati da parte dei funzionari delegati ai sensi degli articoli 58 e seguenti della LCGS, degli articoli 338 e seguenti del RCGS e dell'articolo 9 del D.P.R. 20 aprile 1994, n. 367 sulle aperture di credito che le amministrazioni emettono a loro favore.

Quanto alle modalità di estinzione dei titoli di spesa di cui trattasi occorre considerare che, in attuazione dell'articolo 14 del citato D.P.R. n. 367/1994, il pagamento degli stipendi, delle pensioni e degli altri assegni fissi e continuativi, disposti con ordinativi diretti, avviene mediante accreditamento in c/c bancario o postale indicato dal creditore, ovvero mediante gli altri mezzi di pagamento disponibili nei circuiti bancari o postali, secondo la scelta operata dal creditore stesso.

Dal medesimo punto di vista, inoltre, secondo la previsione di cui al comma 2 del sopracitato articolo 14, con decreto del Ministro del Tesoro in data 4 aprile 1995, tenuto conto di particolari categorie di creditori, sono state stabilite altre speciali modalità di pagamento: vaglia cambiario non trasferibile, accredito su libretto postale di risparmio o pagamento in contanti presso la Tesoreria o l'ufficio postale anche mediante delegato, secondo le ordinarie regole civilistiche della rappresentanza.

In tale contesto generale, deve essere menzionato anche l'articolo 383 del RCGS ai sensi del quale, come speciale modalità agevolativa dell'estinzione dei pagamenti in trattazione, è previsto che gli impiegati di un medesimo ufficio possono delegare uno di essi, ovvero il cassiere ove esistente, a riscuotere presso la Tesoreria e dare quietanza dei loro stipendi o delle altre provvidenze economiche a carattere collettivo.



Premesso il suddetto quadro normativo, si ritiene utile accennare brevemente alla procedura di pagamento introdotta con decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 31 ottobre 2002. Con tale decreto è stato previsto che il pagamento degli stipendi e altri assegni fissi e continuativi amministrati con ruolo di spesa fissa sia gestito mediante ordini collettivi di pagamento emessi in forma dematerializzata, in linea, quindi, con il disposto dell'articolo 14, comma 5, del D.P.R. n. 367/94 che, per la corresponsione di tali competenze, prevede l'utilizzo di procedure telematiche.

Tale sistema di pagamento degli stipendi al personale delle Amministrazioni centrali dello Stato è parte di un più ampio processo di reingegnerizzazione dei procedimenti di spesa, avviato inizialmente su base volontaria attraverso procedure di dematerializzazione dei titoli stipendiali il cui pagamento è curato dalla Direzione centrale dei sistemi informativi e dell'innovazione del Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi del Ministero dell'Economia e delle Finanze attraverso il Service Personale Tesoro (SPT).

Con l'articolo 1, comma 446 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007) è stato poi introdotto l'obbligo, per tutte le amministrazioni dello Stato, ad eccezione delle Forze Armate compresa l'arma dei Carabinieri, di avvalersi, per il pagamento degli stipendi, delle procedure informatiche e dei servizi del Dipartimento dell'Amministrazione Generale del MEF attraverso il sistema SPT.

Successivamente, l'articolo 2, comma 197, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 (Legge finanziaria 2010), ha disposto che le amministrazioni dello Stato che si avvalgono, per il pagamento degli stipendi, delle procedure informatiche e dei servizi del Ministero dell'Economia e delle Finanze, devono operare il pagamento delle competenze accessorie al proprio personale, congiuntamente alle competenze fisse, mediante ordini collettivi di pagamento di cui al D.M. 31 ottobre 2002.

Nel nuovo contesto di pagamento unificato delle competenze fisse ed accessorie tramite SPT occorre tener conto anche delle modifiche ordinamentali appositamente introdotte dall'articolo 4, commi da 4-bis a 4-novies, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, recante specifiche disposizioni in materia, e del decreto attuativo 1° dicembre 2010.

Nel rimandare ai dettagli operativi dei paragrafi seguenti, giova rimarcare che per effetto delle sopraddette norme, per tutti i dipendenti delle amministrazioni gestite da SPT non saranno più applicabili le disposizioni di cui all'articolo 383 del RCGS in materia di delega alla riscossione.

Di conseguenza, il cassiere sarà delegabile esclusivamente nell'ambito delle amministrazioni che non si avvalgono di SPT per il pagamento degli stipendi.

### 3 - Ambito di applicazione

#### 3.1. Amministrazioni interessate OMISSIS

#### 3.2. Tipologie di competenze al personale gestite da SPT in pagamento unificato

Si elencano le tipologie di competenze interessate dal pagamento unificato gestito tramite SPT:

- Competenze fisse, quali le voci retributive relative a Stipendio tabellare, Indennità integrativa speciale (I.I.S.), Retribuzione individuale di anzianità (R.I.A), Retribuzione di posizione – parte fissa e Tredicesima mensilità;
- Componenti accessorie aventi carattere fisso e continuativo, quali le Indennità di amministrazione e le Retribuzioni di posizione – parte variabile;
- Componenti accessorie connesse al risultato, legate al raggiungimento di obiettivi di produttività e di miglioramento della qualità della prestazione individuale o collettiva e connesse all'apporto partecipativo del singolo dipendente. Rientrano in questa voce la Retribuzione di risultato e le componenti del Fondo Unico di Amministrazione (FUA);
- Lavoro straordinario, cioè il trattamento economico che viene riconosciuto al dipendente per lo svolgimento delle proprie mansioni oltre l'orario di lavoro previsto contrattualmente;
- Tutte le altre tipologie di competenze previste da speciali disposizioni normative, connesse alle attività svolte e comunque aventi carattere accessorio.



Il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (MIUR) con apposita circolare individuerà le tipologie di competenze accessorie interessate dal pagamento unificato dovute al personale delle Istituzioni scolastiche statali e Istituzioni per l'alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM).

### 3.3. Particolarità

Le competenze accessorie non individuate dal Decreto di Riparto, di cui al successivo paragrafo 5, sono al di fuori dello specifico sistema di erogazione in quanto le stesse competenze sono a carico di altri capitoli di bilancio non coinvolti dal nuovo sistema di pagamento di Cedolino Unico. Sono pertanto chiaramente esclusi i rimborsi di spese di missione o similari, e l'erogazione di somme a titolo risarcitorio e, in genere, le somme non aventi carattere retributivo né principale, né accessorio.

Occorre precisare che nella fase di prima applicazione del nuovo sistema di pagamento tramite SPT, saranno escluse le competenze di talune categorie di personale, quali gli addetti agli Uffici di diretta collaborazione dei Ministri e il personale di Magistratura ordinaria nonché il personale del Ministero della Difesa.

### 4 - Capitoli di bilancio e piani gestionali

Al fine della realizzazione del Cedolino Unico, il pagamento delle competenze fisse ed accessorie ai dipendenti delle amministrazioni statali di cui al paragrafo 3.1 della presente circolare, è imputato a nuovi capitoli unici nell'ambito di ogni Centro di responsabilità/Programma, così come riportato nell'articolo 3 del Decreto 1° dicembre 2010.

I capitoli interessati dal Cedolino Unico sono stati istituiti per ciascuna Amministrazione, in sede di predisposizione del Disegno di Legge di Bilancio (DLB) 2011 e sono stati articolati in piani gestionali in base alla natura del corrispettivo.

In particolare i piani gestionali nn. 01 e 02 sono di natura obbligatoria in quanto si riferiscono alle competenze fisse mentre gli altri piani gestionali, di natura non obbligatoria, sono riferiti a competenze accessorie.

**Non sarà possibile effettuare variazioni compensative tra i piani gestionali di natura obbligatoria e quelli di natura non obbligatoria.**

In ordine a questi ultimi, si rappresenta che, qualora il piano concernente i "Contributi previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione relativi alle competenze accessorie" presenti una disponibilità insufficiente ai fini della liquidazione, lo stesso stanziamento dovrà essere integrato dall'amministrazione mediante variazione compensativa, riducendo proporzionalmente il piano gestionale del compenso accessorio correlato (compenso per lavoro straordinario, FUA o altro). Pertanto, le Amministrazioni dovranno porre particolare attenzione sia nelle fasi di impostazione delle previsioni di bilancio, sia nel corso della gestione tenendo sotto stretto monitoraggio l'adeguatezza e le proporzioni dei singoli piani gestionali, al fine di non incorrere nelle conseguenti riduzioni che ricadrebbero in danno dei dipendenti, così come segnalato nel parere della Corte dei Conti reso nell'adunanza del 29 ottobre 2010.

Il piano gestionale relativo al FUA, qualora alla fine dell'esercizio presenti somme impegnate e rimaste da pagare, dovrà essere gestito, analogamente agli altri piani gestionali, di cui al successivo paragrafo 12. Invece le risorse del FUA non impegnate e non utilizzate entro fine anno, trattandosi di fondi destinati all'incentivazione del personale, vengono conservate nel conto dei residui come disposto per l'anno 2011 dall'articolo 17, comma 8, del DLB 2011. Tali somme potranno essere utilizzate nell'esercizio successivo e, con decreto ministeriale, saranno apportate le variazioni di bilancio in conto residui a favore dei singoli capitoli che consentono l'utilizzo dei fondi medesimi. Dal 2011 le somme imputate in conto residui sui capitoli di pertinenza saranno versate in entrata per essere riassegnate in conto competenza sugli specifici piani gestionali dei capitoli di Cedolino Unico.

Le singole amministrazioni possono chiedere, in corso d'anno, all'Ispettorato Generale di Bilancio, per il tramite dei rispettivi Uffici Centrali del Bilancio (UCB), l'istituzione di specifici piani gestionali in relazione a peculiari competenze accessorie non trasferite per la gestione 2011 in apposito piano gestionale del capitolo di Cedolino Unico.

#### 4.1. Adempimenti correlati

SPT, sulla base delle informazioni ricevute dal sistema informativo del Bilancio dello Stato, richiede a ciascuna Amministrazione la verifica e la validazione dei capitoli da utilizzare per l'imputazione dei pagamenti; a tale scopo sono state realizzate apposite funzioni a disposizione delle amministrazioni centrali.

Nel caso di capitolo soppresso nell'anno finanziario di riferimento e, in mancanza di una puntuale associazione del nominativo del



dipendente ad un nuovo capitolo, SPT eccezionalmente per **le competenze fisse**, al fine di garantire il pagamento ai diretti beneficiari, provvede all'imputazione della spesa su un capitolo iscritto nello stato di previsione dell'amministrazione interessata riguardante gli stipendi al personale.

L'errata imputazione dei pagamenti è responsabilità dell'amministrazione così come i necessari adempimenti ai fini della regolarizzazione di quanto eventualmente erogato con imputazione a capitoli di bilancio diversi da quelli pertinenti.

### 5 - Decreto di Riparto

Una delle principali novità normative introdotte dal Cedolino Unico è rappresentata dall'istituzione dello strumento amministrativo contabile del Decreto di Riparto.

**Sui capitoli di Cedolino Unico non è più possibile emettere ordini di accreditamento né gestire decreti di assegnazione fondi.**

Il Decreto di Riparto, infatti, sostituisce per i capitoli di Cedolino Unico la procedura effettuata con mandato informatico dall'ordinatore primario di spesa, sia centrale che decentrato, ai sensi della legge 17 agosto 1960, n. 908, e la procedura di spesa secondaria utilizzata dal funzionario delegato.

Il nuovo strumento di pianificazione della spesa delle competenze accessorie, permette alle amministrazioni di definire la quota di stanziamento del capitolo/piano di gestione riservata ad ogni singolo ufficio, centrale o periferico, competente per la liquidazione delle competenze accessorie e definito Punto ordinante della spesa - POS.

#### 5.1 Punti ordinanti di spesa - POS

I POS, in qualità di destinatari della dotazione finanziaria stabilita con il Decreto di Riparto, sono gli unici soggetti titolati a determinare il pagamento dei compensi accessori attraverso la richiesta di autorizzazione alla spesa ai competenti Uffici del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

I POS sono individuati nell'ambito degli uffici di servizio del sistema SPT. È responsabilità dell'amministrazione comunicare al sistema SPT la lista dei POS e di garantirne il tempestivo aggiornamento utilizzando le funzionalità del sistema stesso.

L'anagrafica così costituita viene condivisa tra i sistemi SPT, SICOGE e SIRGS –sottosistema Spese Web per consentire il colloquio tra i sistemi ai fini della corretta gestione del Decreto di Riparto, dell'autorizzazione e del pagamento delle competenze accessorie.

Per ciascun POS le amministrazioni devono identificare gli utenti da abilitare all'utilizzo delle funzioni SPT per la richiesta di autorizzazione alla spesa.

#### 5.2 Ripartizione degli stanziamenti

La ripartizione delle competenze accessorie viene effettuata, per ogni anno finanziario, esclusivamente sui piani gestionali dedicati alla liquidazione della spesa cosiddetta 'lorde dipendenti, mentre non è oggetto di ripartizione il piano gestionale riguardante le corrispondenti ritenute a carico dell'amministrazione.

Laddove, nel corso dell'esercizio finanziario si renda necessario effettuare modifiche alla ripartizione, incrementando o decrementando la dotazione finanziaria a favore dei singoli POS, l'amministrazione può emanare successivi Decreti di Riparto sullo stesso capitolo/piano di gestione, entro il limite di quanto non utilizzato e nel rispetto del totale degli stanziamenti di competenza e cassa dei piani gestionali.

Le amministrazioni centrali gestiscono tutte le attività inerenti alla ripartizione degli stanziamenti mediante il SICOGE.

Il responsabile del capitolo registra il Decreto di Riparto sul sistema SICOGE comunicando la ripartizione per singoli POS, così come definiti sul sistema SPT da parte dell'amministrazione. Il SICOGE, oltre alle funzionalità on-line di comunicazione dei dati, è predisposto per acquisire i Decreti di Riparto mediante un foglio strutturato, le cui modalità di compilazione sono pubblicate sul sito [http://www.spt.mef.gov.it/aree\\_tematiche/Cedolino\\_Unico/](http://www.spt.mef.gov.it/aree_tematiche/Cedolino_Unico/).

Il responsabile del capitolo invia il Decreto di Riparto al competente Ufficio Centrale di Bilancio (UCB) per le verifiche di competenza e la registrazione. Nel caso di esito positivo dei controlli la registrazione dell'UCB, sul sistema informativo della Ragioneria, rende definitiva la dotazione finanziaria al singolo POS e determina, sulla competenza e sulla cassa del rispettivo piano



di gestione, un accantonamento pari al totale delle somme assegnate con il piano di riparto.

L'UCB, ove ne ravvisi la necessità, può restituire il Decreto di Riparto all'Amministrazione specificandone le motivazioni.

Il Decreto di Riparto una volta registrato dal competente UCB viene messo a disposizione nel sistema informativo della Corte dei Conti per il riscontro dei pagamenti.

Sarà cura delle singole amministrazioni comunicare ai POS l'avvenuta registrazione del Decreto di Riparto.

I POS, dal momento della registrazione del Decreto da parte dell'UCB, possono inserire nel sistema SPT la richiesta di liquidazione delle competenze accessorie nel rispetto della dotazione finanziaria assegnata.

### 6 - Comunicazione delle competenze accessorie

Le amministrazioni gestiscono tutte le attività inerenti alla comunicazione delle competenze accessorie mediante il sistema SPT.

In relazione alla propria struttura organizzativa, ciascuna amministrazione definisce gli uffici incaricati alla comunicazione delle competenze accessorie (uffici di servizio) e, nel caso in cui detto ufficio non abbia anche il ruolo di POS, associa ciascun ufficio al POS di riferimento.

Le amministrazioni devono altresì identificare gli utenti di ciascun ufficio di servizio e/o i POS da abilitare all'utilizzo delle funzioni per la comunicazione e autorizzazione delle competenze accessorie.

Gli uffici di servizio di ciascuna Amministrazione comunicano gli elenchi del personale interessato alla liquidazione dei compensi accessori. Spetta all'ufficio indicare per ogni elenco il compenso da liquidare, il capitolo/piano gestionale su cui imputare la spesa, il periodo di riferimento e, per ciascun dipendente, l'importo lordo spettante o, per il compenso a titolo di lavoro straordinario, la quantità oraria.

Il personale per il quale gli uffici possono comunicare le competenze accessorie è il seguente:

1. Dipendente dell'Amministrazione gestito in SPT per le competenze fisse sia in servizio che cessato;
2. Dipendente gestito in SPT per le competenze fisse dall'amministrazione di appartenenza ed in posizione di comando o distacco presso un'altra amministrazione;
3. Dipendente le cui competenze fisse non sono gestite in SPT.

Nel caso di dipendente di cui al punto 3, il POS può comunicare il compenso accessorio solo dopo aver inserito tutte le informazioni anagrafiche e contabili necessarie per il pagamento.

Per le amministrazioni che, per la gestione del personale, sono dotate di sistemi informativi, le funzionalità del sistema SPT consentono la comunicazione degli elenchi di personale sia con l'inserimento dei dati da parte dei singoli uffici sia attraverso flussi centralizzati.

Sulla base delle comunicazioni effettuate, il sistema SPT provvede alla determinazione della spesa composta da lordo dipendente, ritenute previdenziali/assistenziali a carico del dipendente ritenute previdenziali/ assistenziali a carico del datore di lavoro e IRAP.

Gli uffici di servizio, verificata la correttezza dei dati, rendono disponibili al competente POS gli elenchi da validare. I POS, effettuate le opportune verifiche su quanto comunicato, procedono con la richiesta di autorizzazione al pagamento che viene inviata al SIRGS - sottosistema Spese web.

È importante sottolineare che le competenze accessorie comunicabili sono esclusivamente quelle la cui spesa è imputabile a piani gestionali dei nuovi capitoli di Cedolino Unico.

Pertanto non saranno più disponibili gli attuali servizi SPT per la predisposizione del calcolo e della documentazione a supporto delle amministrazioni che effettuano il pagamento delle competenze accessorie fuori da SPT su capitoli non di Cedolino Unico.

L'attuazione del progetto Cedolino Unico comporta l'estensione di alcune funzionalità del sistema SPT ad un numero elevato di nuovi utenti; pertanto è indispensabile che ciascuna amministrazione sia in grado di garantire ai propri uffici un primo livello di



assistenza, sia relativamente ai processi amministrativi da rispettare, sia a livello di utilizzo delle nuove funzioni informatiche.

### **7 - Autorizzazione della spesa delle competenze accessorie OMISSIS**

### **8 - Attività di controllo OMISSIS**

### **9 - Notifiche OMISSIS**

### **10 - Pagamento unificato**

Sulla base del calendario delle lavorazioni mensili, stabilite in accordo con la Banca d'Italia e pubblicato sul sito <http://www.spt.mef.gov.it/>, SPT provvede ad includere nella prima mensilità di stipendio utile tutte le competenze accessorie autorizzate entro la data di chiusura della stessa.

Le competenze accessorie autorizzate, relative ai piani gestionali dello stesso capitolo del piano gestionale delle competenze fisse, vengono erogate con il pagamento unificato al dipendente. Ciò determina un unico importo netto, un'unica Irpef, fatte salve le ritenute previdenziali ed assistenziali, calcolate distintamente per ciascuna componente di liquidazione.

Resta inteso che le competenze accessorie autorizzate che non confluiscono nel pagamento unificato sono erogate al dipendente con pagamento distinto. Tali situazioni si verificano ad esempio nel caso di competenze accessorie autorizzate su capitoli di Cedolino Unico diversi da quello delle competenze fisse del dipendente.

Il dipendente riceve il pagamento secondo la modalità di estinzione indicata per l'erogazione della componente fissa dello stipendio.

È utile ricordare che l'articolo 4, comma 4bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ha eliminato la possibilità di utilizzare il delegato alla riscossione per le competenze fisse e per le competenze accessorie.

Si evidenzia che per tutte le tipologie di pagamenti effettuati, gli adempimenti mensili relativi alle certificazioni contributive agli Enti previdenziali/assistenziali nonché quelli annuali, previsti per i sostituti d'imposta verso l'Agenzia delle Entrate, vengono assolti in modo centralizzato dal sistema SPT.

### **11 - Pagamenti non andati a buon fine OMISSIS**

### **12 - Pagamenti competenze accessorie nel mese di dicembre OMISSIS**

### **13 - Specificità del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca - Istituzioni scolastiche statali e delle AFAM OMISSIS**

Il Ragioniere Generale dello Stato

Il Capo Dipartimento dell'Amministrazione

Generale del Personale e dei Servizi

Mario CANZIO

BAFFI



### FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

articolo 31 CCNL 1998/01

1. È costituito presso ciascuna Amministrazione un fondo unico alimentato dalle seguenti risorse economiche:

- gli importi di cui agli stanziamenti degli artt. 36 e 37 del primo CCNL del Comparto Ministeri, sottoscritto il 16/5/1995, compresi quelli finalizzati a finanziare gli istituti di cui all'articolo 38 dello stesso contratto;
- la percentuale prevista all'articolo 30, commi 1 e 2, degli importi corrispondenti a quanto stanziato per le prestazioni di lavoro straordinario risultanti negli appositi capitoli dei bilanci delle amministrazioni, ivi comprese le Le norme del Contratto Collettivo quote di tali stanziamenti percepite dal personale contrattualizzato dell'Amministrazione civile del Ministero dell'Interno;
- risparmi di gestione riferiti alle spese del personale; fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;
- le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;
- le somme derivanti dall'attuazione dell'articolo 43 della legge 449/1997;
- le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'articolo 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni ;
- i trattamenti economici che recano incrementi al personale sulla base di disposizioni, di leggi, regolamenti o atti amministrativi generali;
- importi relativi all'indennità di Amministrazione del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni;
- L. 24.600 pro-capite mensili per tredici mesi con decorrenza dal mese di maggio 1999;
- L. 15.000 pro - capite mensili per tredici mesi disponibili dal 31 dicembre 1999 ed a valere dal mese successivo.

### INTEGRAZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

articolo 6 CCNL biennio economico 2000/01 modificato dal CCNL 2006-09

1. Il Fondo unico di amministrazione istituito presso ciascuna amministrazione viene incrementato da ulteriori risorse economiche.

A tal fine l'articolo 31, comma 1, del CCNL viene integrato come segue:

- risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dall'1.1.2000. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;
- risorse del Fondo unico di amministrazione già utilizzate per finanziare le progressioni economiche verticali all'interno di ciascuna area funzionale ai sensi dell'articolo 15 del CCNL, nonché gli sviluppi economici e le posizioni organizzative di cui agli artt. 17 e 18 del CCNL medesimo, riassegnate dai capitoli degli stipendi dell' Amministrazione al Fondo stesso dalla data del passaggio di area o di cessazione dal servizio, a qualsiasi titolo avvenuta, del personale che ne ha usufruito;
- i risparmi derivanti dalla riduzione di personale in applicazione dell'articolo 20, comma 1, lett. G), punto 20/ter della legge 488/99;
- importo pari a 16.000 pro-capite mensili per dodici mensilità a decorrere dall'1/1/2001;
- in caso di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo, compreso il passaggio all'area della dirigenza, viene riassegnato al Fondo unico di amministrazione il differenziale tra la fascia retributiva posseduta all'atto della cessazione e la fascia retributiva iniziale del profilo di appartenenza.

Analogamente viene riassegnato al Fondo il differenziale tra l'indennità di amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza. In relazione all'indennità di amministrazione, resta fermo quanto previsto dall'articolo 31, comma 1, ottavo alinea del CCNL del 16 febbraio 1999.

2. A decorrere dall'anno 2001 confluisce nel Fondo unico di amministrazione un importo pari al 5% delle risorse destinate, in ciascuna amministrazione, ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2000.





### INTEGRAZIONE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE E CONTRATTAZIONE DI POSTO DI LAVORO

articolo 32 CCNL 2006/09

1. Con decorrenza 31.12.2007, al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, il Fondo unico di cui all'articolo 3 del CCNL del 21 aprile 2006 è incrementato di un importo pari allo 0,11% del monte salari dell'anno 2005, da integrare nelle misure e con le modalità indicate nell'articolo 35, comma 2.
2. È riservata alla contrattazione di posto di lavoro di cui all'articolo 4, comma 3, lett. B), del CCNL del 16 febbraio 1999, una quota non inferiore al 20% delle risorse del Fondo unico destinate dalla contrattazione integrativa di livello nazionale di amministrazione alla produttività, fatte salve quelle espressamente finalizzate a specifici scopi da disposizioni di legge.

### ULTERIORI MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

articolo 7 CCNL biennio economico 2000/01

1. Le risorse di cui al comma 2 dell'articolo 6 possono essere utilizzate dalla contrattazione integrativa per le finalità previste dall'articolo 32, comma 2, primo alinea, del CCNL o per gli altri istituti individuati dal medesimo articolo .
2. La contrattazione collettiva integrativa individua nell'ambito del Fondo unico di amministrazione le risorse da destinare al finanziamento delle progressioni economiche verticali all'interno di ciascuna area funzionale ai sensi dell'articolo 15 del CCNL , nonché degli sviluppi economici e delle posizioni organizzative di cui agli artt. 17 e 18 del CCNL medesimo. Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il Fondo viene ridotto delle somme corrispondenti, le quali sono riassegnate al Fondo stesso dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area dei dipendenti che ne hanno usufruito.

### UTILIZZO DEL FONDO DI AMMINISTRAZIONE

articolo 32 CCNL 1998/01

1. Il fondo unico di amministrazione, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.
2. Per tali finalità le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:
  - finanziare turni per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e compensi per lavoro straordinario qualora le risorse di cui all'articolo 30 punto della presente parte siano state esaurite
  - compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;
  - incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie delle singole Amministrazioni;
  - erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
  - erogare l'indennità prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
  - finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
  - corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo.
3. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica, a consuntivo, del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.

### UTILIZZO DI ALTRE RISORSE CONFLUITE NEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

articolo 17, c. 13, integrativo CCNL 1998/01

13. Tutte le risorse di cui all'articolo 2, comma 3 del d.lgs. n. 29 del 1993 confluite nel fondo unico di amministrazione e destinate a retribuire particolari condizioni di lavoro, continuano ad essere erogate secondo le modalità in atto vigenti ed attribuite attraverso la contrattazione integrativa.



### RECUPERO DI SOMME NEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE

articolo 6 CCNL 2008/09

1. Al fine di incentivare la produttività dei dipendenti, in applicazione dell'articolo 35, del CCNL del 14 settembre 2007, il Fondo unico di cui all'articolo 32 del medesimo CCNL è incrementato solo per l'anno 2007 di € 93,69 annui pro-capite, per ciascun dipendente in servizio al 31 dicembre 2005.
2. Per le medesime finalità di cui al comma 1, a decorrere dal 31 dicembre 2007, le risorse di cui all'articolo 32 comma 1, del CCNL del 14 settembre 2007, sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,39% del monte salari 2005 e ripartite sulla base di quanto indicato nel comma 3.
3. Il 50 % delle risorse di cui al comma 2 è destinato al fondo unico di ciascuna amministrazione per il finanziamento della fase sperimentale prevista dall'articolo 23, comma 8, del CCNL del 14 settembre 2007 ed il restante 50% delle medesime risorse è destinato all'incremento dei fondi delle amministrazioni di cui all'articolo 31, comma 4 del CCNL del 14 settembre 2007 sulla base dell'allegata tabella D.
4. Il Fondo unico di amministrazione di cui all'articolo 32, comma 1 del CCNL del 14 settembre 2007, sarà integrato sulla base di specifiche disposizioni di legge, come segue:
  - il recupero, entro il 30 giugno 2009 e con le modalità previste dall'articolo 61, comma 17 del D.L. n. 112, del 25 giugno 2008 convertito nella legge 133 del 2008, delle risorse derivanti dai tagli ai fondi unici di amministrazione di cui all'articolo 67 comma 5, dalle citate disposizioni legislative;
  - il recupero, delle risorse di cui all'articolo 67, commi 2 e 3 del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito nella legge n. 133 del 6 agosto 2008, relativo al finanziamento dei Fondi unici delle amministrazioni dalle leggi speciali di cui all'Allegato B dei citati testi di legge, anche utilizzando i risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'articolo 2, del disegno di legge finanziaria per il 2009, realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, che possono essere destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, a seguito di verifica semestrale effettuata dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'articolo 2, comma 33 del medesimo disegno di legge. Le risorse di cui al citato articolo 67 saranno erogate integralmente secondo le modalità e le decorrenze previste dalle richiamate leggi speciali.

---

### L'INCIDENZA DELLE ASSENZE DAL SERVIZIO AI FINI DELLA DISTRIBUZIONE DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CIRCOLARE N. 7/2008 Decreto legge n. 112 del 2008

“Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” – articolo 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti

*(omissis)*

*2. Il comma 5 dell'articolo 71 in esame stabilisce che “5. Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.”.*

*La norma vuole rispondere ad un criterio di efficienza ed economicità poiché impedisce che le amministrazioni possano considerare l'assenza dal servizio come presenza ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa.*

*Essa riguarda in generale tutte le assenze, con esclusione delle assenze individuate nel medesimo comma 5, le quali - in ragione della causale - non possono tradursi in una penalizzazione per il dipendente (maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e paternità, permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, assenze*



previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i dipendenti portatori di handicap grave i permessi di cui all'articolo 33, commi 6 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104).

*Nell'interpretazione della disposizione acquista un particolare significato la parola "distribuzione", dovendosi quindi far riferimento a quelle somme (il cui finanziamento avviene mediante i fondi per la contrattazione collettiva) che sono destinate ad essere distribuite mediante contrattazione integrativa, vale a dire alle somme destinate a remunerare la produttività, l'incentivazione ed i risultati. In buona sostanza, la norma - che ha una forte valenza di principio - vincola le amministrazioni in sede negoziale e, in particolare, in sede di contrattazione integrativa impedendo di considerare allo stesso modo la presenza e l'assenza dal servizio ai fini dell'assegnazione di premi di produttività o altri incentivi comunque denominati, delle progressioni professionali ed economiche, dell'attribuzione della retribuzione di risultato per i dirigenti (la norma non riguarda invece la retribuzione di posizione, che non ha carattere di incentivo ma di corrispettivo connesso alle responsabilità derivanti dalla titolarità dell'incarico).*

*Quanto ai permessi "per citazione a testimoniare" si chiarisce che la disposizione non ha inteso disciplinare una nuova tipologia di permesso, ma solo attribuire rilievo alla particolare causale considerata, nell'ambito dell'utilizzo delle ordinarie forme di assenza giustificata dal lavoro già esistenti (permessi retribuiti per documentati motivi personali, ferie o permessi da recuperare o, se la testimonianza è resa a favore dell'amministrazione, permessi per motivi di servizio).*

*Restano comunque fermi gli ordinari principi in materia di premialità, cosicché è chiaro che la norma non intende in alcun modo introdurre degli automatismi legati alla presenza in servizio. La nuova previsione legislativa, infatti, non vuole derogare alla natura e ai contenuti dei progetti e dei programmi di produttività e alla conseguente necessità di valutare comunque l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi, attraverso l'introduzione di un nuovo criterio, automatico e generalizzato, di erogazione dei relativi compensi incentivanti, incentrato sulla sola presenza in servizio. Neppure tale criterio può ritenersi valido ed efficace per le sole tipologie di assenza considerate dal legislatore come assimilate alla presenza in servizio. Infatti, nelle suddette ipotesi di assenza, i lavoratori e le lavoratrici hanno titolo ad essere valutati per l'attività di servizio svolta e per i risultati effettivamente conseguiti ed hanno titolo a percepire i compensi di produttività, secondo le previsioni dei contratti integrativi vigenti presso le amministrazioni, solo in misura corrispondente alle attività effettivamente svolte ed ai risultati concretamente conseguiti dagli stessi, mentre l'assenza dal servizio non può riverberarsi in una penalizzazione rispetto agli altri dipendenti. In altri termini, e secondo i consolidati orientamenti della magistratura contabile (es.: Corte dei conti, Sez II centrale, sent. n. 44 del 2003), nell'erogazione dei compensi incentivanti deve essere esclusa ogni forma di automatica determinazione del compenso o di "erogazione a pioggia".*

*Resta inoltre fermo che le indennità o le retribuzioni connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (ad es. turno, reperibilità, rischio, disagio, trattamento per lavoro straordinario ecc.) possono essere erogate soltanto in quanto la prestazione sia stata effettivamente svolta.*

---

### NORME FINALI DI PARTE ECONOMICA

articolo 24 CCNL 2002/05

2. Qualora le risorse stanziare per il finanziamento degli istituti di cui all'articolo 23 non vengano completamente utilizzate nell'anno in corso, sono raseguate al Fondo unico di amministrazione per l'esercizio successivo.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto, restano confermate le norme dei precedenti CCNL .

### POSIZIONI ORGANIZZATIVE

articolo 18 CCNL 1998/01

1. Nell'ambito dell'area C le Amministrazioni, sulla base dei loro ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità.

2. Tali posizioni organizzative possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:

- funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate al possesso di titoli universitari;
- attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.



## VADEMECUM DEL DIPENDENTE PUBBLICO

---

3. Il valore dell'indennità di cui al comma 1) è ricompreso tra un minimo di L. 2.000.000 ed un massimo di 5.000.000, annui lordi per tredici mensilità in relazione alle risorse disponibili nel fondo di cui all'articolo 31.

### CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

articolo 19 CCNL 1998/01

1. Possono procedere all'individuazione delle posizioni organizzative le amministrazioni che abbiano realizzato:
  - l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal d.lgs 29/1993, con particolare riferimento agli artt. 3, 4, 7, 9 e 14;
  - la ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
  - l'istituzione e l'attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione, determinando i criteri generali e le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.
2. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare.
3. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:
  - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
  - intervenuti mutamenti organizzativi;
  - accertamento di risultati negativi.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.
5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure definite preventivamente dalle singole amministrazioni.

### PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO PRESSO LE SEDI ESTERE

Art 34 CCNL 2006/09

1. Il Fondo unico del personale assunto a contratto a tempo indeterminato presso le sedi estere di cui all'articolo 10 del CCNL del 12 aprile 2001 è ulteriormente incrementato di un importo complessivo al netto degli oneri riflessi di € 550.000,00, annui con decorrenza 1.1.2007 rideterminati in € 1.190.000,00 dal 31.12.2007. Tali importi sono individuati sulla base degli incrementi medi complessivi pro-capite riferiti al restante personale del comparto.
2. Per il personale di cui al presente articolo il CCNL integrativo del 22 ottobre 1997, all'articolo 7, lett. a) viene così sostituito:- a) intera retribuzione per i primi 90 giorni di assenza.

### INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IN DISTACCO E IN ASPETTATIVA

articolo 18, c. 8, CCNL 2002/05

8. Al personale in distacco ed in aspettativa ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni competono quote di incentivo secondo le previsioni concordate nella contrattazione integrativa.

### PEREQUAZIONE INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE

articolo 31 CCNL 2006/09

1. Al fine di eliminare differenze tra le indennità corrisposte al personale in servizio presso la medesima Amministrazione, con decorrenza 31.12.2007, al personale del Ministero dei Trasporti, già dipendente dell'ex Ministero della Marina Mercantile ed ex Aviazione Civile, compete l'indennità nella misura spettante al restante personale. Per tale finalità sono utilizzate e, conseguentemente, stornate in via definitiva dal Fondo unico sino a concorrenza dell'importo occorrente, le risorse di cui all'articolo 8, comma 3 della legge n. 88 del 16 marzo 2001.
2. Per le medesime finalità di cui al comma 1 e con la stessa decorrenza, al personale del Ministero delle Infrastrutture già dipendente dall'ex Ministero dei Lavori Pubblici è corrisposta l'indennità di amministrazione nelle misure spettanti al personale della ex-Motorizzazione Civile.

Per tale finalità sono utilizzate e, conseguentemente, stornate in via definitiva dal Fondo unico sino a concorrenza dell'importo occorrente, le risorse di cui all'articolo 1, comma 551, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006.



3. A decorrere dal 31.12.2007, e a valere sulle risorse di cui alla legge n. 239 del 23 agosto 2004, articolo 1, comma 116, a tutto il personale del Ministero dello Sviluppo Economico é corrisposta l'indennità di amministrazione negli importi previsti per il personale del Ministero dell'Economia e Finanze. Sono conseguentemente riassorbiti, fino a concorrenza del valore della nuova indennità, eventuali trattamenti economici già riconosciuti con finalità perequative al di fuori della contrattazione collettiva nazionale.

4. Al fine di ridurre le differenze esistenti tra i valori dell'indennità di amministrazione presenti nel comparto, per i Ministeri indicati nella tabella F il valore dell'indennità di amministrazione é rideterminato nelle misure e con la decorrenza ivi indicata.

5. Al personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze appartenente al Dipartimento per le politiche fiscali, ad eccezione di quello in servizio nelle Commissioni tributarie, a decorrere dal 31.12.2007 viene erogata l'indennità di amministrazione prevista per il Ministero dell'Economia e delle Finanze come rideterminata nella tabella F. Per il personale interessato dal presente comma appartenente al ruolo ad esaurimento di cui all'articolo 69 del d. lgs. n. 165 del 2001, qualifica di "Ispettore generale", eventuali maggiori importi percepiti a titolo di indennità di amministrazione rispetto a quanto indicato nella tabella F vengono mantenuti come assegno personale non riassorbibile, che conserva le stesse caratteristiche dell'indennità di amministrazione.

6. Al Ministero della Difesa le misure differenziate dell'indennità di amministrazione denominate "Misura base", "Area operativa" e "Area industriale" vengono sostituite, a decorrere dal 31.12.2007, da un'unica indennità di amministrazione, il cui importo é rideterminato nelle misure indicate nella tabella F. Resta fermo quanto previsto per il personale della giustizia militare che continua a percepire l'indennità di amministrazione prevista per il Ministero della Giustizia.

7. Le risorse occorrenti per la copertura degli oneri collegati agli incrementi di cui ai commi 4, 5 e 6 sono prelevate dalle quote di risorse storiche del Fondo unico di amministrazione che, conseguentemente, si riduce in via definitiva del corrispondente ammontare.

### INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE

articolo 22 CCNL 2002/05

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

### NATURA DELL'INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE

articolo 33 CCNL 1998/01 come modificato dal CCNL integrativo 1998/01)

1. e 2. Omissis

3. L'indennità di cui al presente articolo é corrisposta per dodici mensilità, ha carattere di generalità ed ha natura fissa e ricorrente.

### EFFETTI DELL'INDENNITÀ DI AMMINISTRAZIONE SULL'INDENNITÀ DI BUONUSCITA, INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO E TFR

articolo 3, CCNL secondo biennio economico 2000/2001, come modificato dal CCNL integrativo 1998/01)

1. Omissis. Agli effetti delle indennità di licenziamento, di buonuscita o del trattamento di fine rapporto si considerano soltanto gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio. Gli incrementi stipendiali hanno effetto, inoltre, sugli altri istituti indicati all' articolo 29 del CCNL .

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

### TREDICESIMA MENSILITÀ E INDENNITÀ DI SERVIZIO ALL'ESTERO

articolo 33, c. 3, CCNL integrativo 1998/01

3. Per quanto riguarda la disciplina della 13.ma mensilità si continua a fare riferimento al d.lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni. Parimenti l'indennità di servizio all'estero continuerà ad essere corrisposta nelle misure e con le modalità previste dal D.P.R. 18 del 1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

### INDENNITÀ DI BILINGUISMO

articolo 28 CCNL 1998/01



1. Al personale in servizio negli uffici statali della provincia autonoma di Bolzano e a quello operante presso gli uffici statali della provincia di Trento aventi competenza regionale é attribuita una apposita indennità, collegata alla professionalità, la cui misura é definita dall'articolo 13 dell'Accordo successivo sottoscritto in data 25.11.99 per il personale della Provincia di Bolzano ai sensi dell'articolo 27 del d.lgs.n. 354/97.

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

### RIDETERMINAZIONE DELL'INDENNITÀ DI BILINGUISMO

articolo 33 CCNL 2006/09

1. Ai sensi dell'articolo 70, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i dipendenti del Comparto dei ministeri della provincia autonoma di Bolzano e quelli operanti presso gli uffici statali della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità vigenti.

2. A decorrere dal 31.12.2007 la misura economica dell'indennità di bilinguismo é rideterminata come da allegata tabella G che riporta gli incrementi degli importi mensili, per dodici mensilità, riferiti ai singoli attestati di conoscenza delle lingue italiana e tedesca.

3. Per i dipendenti del comparto dei ministeri operanti nella Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo é fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

### DIRITTI DERIVANTI DA INVENZIONE INDUSTRIALE

articolo 18 CCNL integrativo 1998/01

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'articolo 2590 Cod. Civ., e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell' impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione integrativa a livello amministrazione può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

### TRATTENUTE PER SCIOPERI BREVI

articolo 29 CCNL integrativo 1998/01

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora é pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'articolo 25, comma 4.

### TRATTAMENTO DI TRASFERTA

articolo 30 CCNL integrativo 1998/01, come modificato dall'articolo 28, c.1, CCNL 2006/09

1. Al personale inviato in missione oltre alla normale retribuzione, compete:

a) una indennità di trasferta<sup>22</sup> pari a:

- L. 40.000 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;

---

<sup>22</sup> L'indennità di trasferta è stata abolita dalla Legge 23 dicembre 2005, n.266, articolo 1 comma 213 ss., vedi riquadro nelle pagine seguenti

- b) 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 é individuata in relazione alla durata del viaggio;
- c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
- d) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione;
- e) 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; si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;
- f) 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. Tale clausola é applicabile anche ai dipendenti incaricati dell'attività di sorveglianza e custodia dei beni dell'amministrazione in caso di loro trasferimento anche temporaneo ad altra sede;
- g) 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 é necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le amministrazioni - previa consultazione con i soggetti sindacali di cui all'articolo 8 , comma 1 del CCNL del 16 febbraio 1999 - sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento.

2. Per le trasferte di durata inferiore alle otto ore il dipendente che effettui un orario di lavoro ordinario superiore alle 6 ore con la relativa pausa, prevista dall'articolo 19, comma 4, del CCNL del 16 maggio 1999, ha diritto all'attribuzione del buono pasto secondo la disciplina contrattuale vigente.

Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di L. 43.100. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive L.85.700, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

3. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni é consentito il 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.

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

5. Le attività che - svolgendosi in particolarissime situazioni operative - non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, sono così individuate, a titolo esemplificativo:

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

6. I dipendenti che svolgono le attività indicate dal comma 5 hanno titolo alla corresponsione della somma forfetaria di L. 50.000 lorde giornaliere in luogo dei rimborsi di cui al comma 2.



7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 2, spetta l'indennità di cui al comma 1, lettera a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
8. 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.
9. Ai soli fini del comma 1, lettera a) nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
10. Le amministrazioni 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.
11. 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.
12. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
13. Per quanto non previsto dai precedenti articoli, il trattamento di trasferta, 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, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 34, comma 3, ultimo periodo.
14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

**“DISPOSIZIONI PER LA FORMAZIONE DEL BILANCIO ANNUALE E PLURIENNALE DELLO STATO (LEGGE FINANZIARIA 2006)”  
LEGGE 23 DICEMBRE 2005, N.266**

213. L'indennità di trasferta di cui all'articolo 1, primo comma, della legge 26 luglio 1978, n. 417, e all'articolo 1, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 16 gennaio 1978, n. 513, l'indennità supplementare prevista dal primo e secondo comma dell'articolo 14 della legge 18 dicembre 1973, n. 836, nonché l'indennità di cui all'articolo 8 del decreto legislativo luogotenenziale 7 giugno 1945, n. 320, sono soppresse. Sono soppresse le analoghe disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali e nei provvedimenti di recepimento degli accordi sindacali, ivi compresi quelli relativi alle carriere prefettizia e diplomatica.

213-bis. Le disposizioni di cui al comma 213 non si applicano al personale delle Forze armate di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, fermi restando gli ordinari stanziamenti di bilancio. Le predette disposizioni non si applicano, inoltre, al personale ispettivo del lavoro del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Ente nazionale di previdenza e assistenza per i lavoratori dello spettacolo (ENPALS), dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA) e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nonché al personale delle agenzie fiscali e al personale ispettivo dell'Ente nazionale dell'aviazione civile.

214. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e gli enti di cui all'articolo 70, comma 4, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, per i quali non trova diretta applicazione il comma 213, adottano, anche in deroga alle specifiche disposizioni di legge e contrattuali, le conseguenti determinazioni sulla base dei rispettivi ordinamenti nel rispetto della propria autonomia organizzativa.

215. Tutte le indennità collegate a specifiche posizioni d'impiego o servizio o comunque rapportate all'indennità di trasferta, comprese quelle di cui alla legge 29 marzo 2001, n. 86, all'articolo 13 della legge 2 aprile 1979, n. 97, e successive modificazioni, e all'articolo 2 della legge 4 maggio 1998, n. 133, restano stabilite nelle misure spettanti anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

216. Ai fini del contenimento della spesa pubblica, al personale appartenente alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, che si reca in missione o viaggio di servizio all'estero, il rimborso delle spese di viaggio in aereo spetta nel limite delle spese per la classe economica. È abrogato il quinto comma dell'articolo 12 della legge 18 dicembre 1973, n. 836.



### ABOLIZIONE DELL'USO DEL MEZZO PROPRIO

decreto legge 31 maggio 2010, n.78 convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto gli articoli 15 della legge 18 dicembre 1973, n.836 e 8 della legge 26 luglio 1978, n. 417 e relative disposizioni di attuazione, non si applicano al personale contrattualizzato di cui al d.lgs. 165 del 2001 e cessano di avere effetto eventuali analoghe disposizioni contenute nei contratti collettivi

### COPERTURA ASSICURATIVA E PATROCINIO LEGALE

articolo 16 CCNL integrativo 1998/01

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.
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 equo indennizzo per lo stesso evento.
6. Compatibilmente con il reperimento delle risorse, le amministrazioni nel rispetto delle voci stanziare nei capitoli di spese obbligatorie dei relativi bilanci e destinate a tali finalità, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti dell'area C, previamente individuati, i quali, anche ai sensi dell'articolo 18 del CNL 16/02/1999, operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. In particolare per il patrocinio legale si applica l'articolo 18 del d.l. 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135.

### TRATTAMENTO DI TRASFERIMENTO

articolo 31 CCNL integrativo 1998/01

1. Al dipendente trasferito ad altra sede della stessa amministrazione per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:
  - Indennità di trasferta per sé ed i familiari;
  - Rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
  - Rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
  - Indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
  - Indennità di prima sistemazione.
2. Il dipendente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.
3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità, incrementati dalle risorse previste anche a tale scopo dall'articolo 1 comma 59 della legge 662/1996.

4. Per le modalità di erogazione e le misura economiche del trattamento di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto 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.

### **INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO E PRIMA SISTEMAZIONE - TRATTAMENTO AI FINI DELL'IRPEF**

(Risoluzione 23 aprile 2003, n. 95/E dei Min. Economia e Finanze, Agenzia delle Entrate)

L'articolo 48, settimo comma, del testa unico delle imposte sui redditi disciplina il trattamento da riservare alle indennità di trasferimento, di prima sistemazione ed equipollenti.

La previsione di un regime apposito per le indennità di trasferimento e di prima sistemazione si è resa necessaria, come chiarito dalla relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 314/1997, al fine di tenere conto delle reali esigenze dei lavoratori trasferiti.

Infatti, il lavoratore dipendente è tenuto, tra l'altro, a svolgere la propria prestazione di lavoro nel luogo stabilito dal datore di lavoro, che è generalmente indicato nella lettera o contratto di assunzione.

Nel momento in cui tale luogo viene ad essere modificato, si crea, per il lavoratore, una situazione di disagio che l'indennità di cui al settimo comma dell'articolo 48 del testo unico delle imposte sui redditi mira a remunerare.

In particolare, il settimo comma in esame prevede che: «Le indennità di trasferimento, di prima sistemazione ed equipollenti non concorrono a formare il reddito, limitatamente ai primi 365 giorni di corresponsione in relazione allo stesso trasferimento, nella misura del 50% del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a euro 1.549,37 per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e euro 4.648,11 per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo».

Inoltre, la norma stabilisce che non concorrono a formare il reddito «le spese di viaggio, anche per i familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12 del testo unico delle imposte sui redditi, le spese di trasporto delle cose, le spese e oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso del contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro ed analiticamente documentate». La circolare 23 dicembre 1997, n. 3261E, ha sottolineato che la disposizione in esame non subordina il trattamento di favore previsto per tali indennità a circostanze particolari che originano il trasferimento della sede di lavoro, né al trasferimento della residenza anagrafica. Pertanto, la disposizione si rende applicabile anche se il trasferimento avviene a richiesta del dipendente oppure in seguito ad una assegnazione del dipendente ad una sede diversa da quella originaria in relazione al trasferimento in altro Comune del datore di lavoro stesso ovvero di parte dei propri uffici.

Ciò premesso, risulta evidente che le «indennità di trasferimento» vengono corrisposte ai soli lavoratori che vengano trasferiti, a prescindere dalle modalità, in una sede di lavoro diversa da quella individuata contrattualmente, e che devono, pertanto, sostenere delle spese o, comunque, affrontare dei disagi in conseguenza del mutamento di destinazione della sede di lavoro stessa.

Il legislatore, tra l'altro, non lascia adito a dubbi interpretativi dato che nella seconda parte del settimo comma dell'articolo 48 del testo unico delle imposte sui redditi, utilizza l'espressione «trasferimento della sede di lavoro» e non quella più generica di «trasferimento». La terminologia utilizzata dalla norma porta a ritenere che condizione essenziale perché possa tornare applicabile il trattamento fiscale agevolato è che lo spostamento non transitorio della sede di lavoro intervenga in un momento successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro. Non è possibile ritenere, d'altro canto, che il rimborso delle spese sostenute da un lavoratore neoassunto che debba trasferirsi a causa della fissazione della sede di lavoro in una città diversa da quella in cui risiede costituisca un'ipotesi di «indennità di prima sistemazione» suscettibile di trattamento fiscale agevolato.

Le indennità di prima sistemazione agevolabili, infatti, costituiscono una forma di rimborso delle spese che il dipendente trasferito deve sostenere per la sistemazione in località diversa da quella ove precedentemente prestava servizio (cfr. risoluzione 28 luglio 1978, n. 527). L'esistenza di un rapporto di lavoro già instaurato, nel momento in cui interviene il trasferimento, rimane condizione essenziale del trattamento agevolato. Non è, inoltre, condivisibile la tesi dell'istante secondo cui, considerato che l'articolo 48, settimo comma, si applica nel caso di trasferimento di residenza intervenuto dopo la collocazione a riposo lo stesso dovrebbe tornare applicabile anche nel caso dei neoassunti che si trasferiscono dal luogo di residenza a quello in cui è localizzata la sede di lavoro.



Infatti, nell'ipotesi di trasferimento connesso al collocamento a riposo, lo spostamento avviene a partire dal luogo in cui si trova la sede di lavoro. Tutto ciò premesso questa Agenzia non ritiene sia possibile applicare la disposizione di cui all'articolo 48, settimo comma, del testo unico delle imposte sui redditi ai lavoratori neoassunti. Relativamente alla seconda questione prospettata, si esprime l'avviso che essa risulti sostanzialmente superata in virtù della soluzione data al primo quesito. Infatti, il non assoggettamento dei rimborsi delle spese di viaggio e di trasporto delle cose sostenute dal lavoratore in occasione del trasferimento è possibile solo laddove il trasferimento stesso presenti i caratteri che consentono l'applicazione della prima parte dell'articolo 48, settimo comma, del testo unico delle imposte sui redditi, concernente il trattamento delle indennità di trasferimento, prima sistemazione ed equipollenti. La risposta di cui alla presente risoluzione viene resa dalla scrivente ai sensi dell'articolo 2, secondo comma, del D.M. 26 aprile 2001, n. 209.

## **Capitolo XII**

### **TFR, PREVIDENZA COMPLEMENTARE E ALTRE FORME DI TUTELA ASSISTENZIALE**

#### **TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

articolo 32 CCNL integrativo 1998/01

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

- a) Trattamento economico tabellare, comprensivo della posizione super ove acquisita;
- b) Retribuzione individuale di anzianità comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale - ex articolo 9 D.P.R. 44/1990 ed ex articolo 47 D.P.R. 266/1987;
- c) Indennità integrativa speciale;
- d) Indennità di amministrazione di cui all'articolo 33 del CCNL sottoscritto il 16.2.99;
- e) Indennità di posizione, di cui all'articolo 18 del CCNL sottoscritto il 16.2.99;
- f) Tredicesima mensilità;
- g) Assegni ad personam – ove spettanti - sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio.

#### **PREVIDENZA COMPLEMENTARE – COSTITUZIONE**

articolo 36 CCNL 1998/01

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico anche per i lavoratori appartenenti al comparto degli Enti pubblici non economici, a condizione di reciprocità.

3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico delle amministrazioni e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo quadro Governo-Confederazioni e dell'emanazione dell'apposito DPCM.

4. Nello stesso ambito contrattuale saranno definite anche le modalità di trasformazione della buonuscita in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare.

5. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

6. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione ; procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.

7. Omissis.

#### **PREVIDENZA COMPLEMENTARE – CONTRIBUZIONE**

articolo 8 CCNL biennio economico 2000/01

1. Ai fini di una completa attuazione dell'articolo 36 del CCNL (vedi sopra), le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al Fondo di previdenza complementare sia determinata nella misura non inferiore all'1% della retribuzione presa a base di calcolo secondo la disciplina dell'Accordo istitutivo del Fondo stesso.

2. A tal fine, fermo restando quanto previsto dall'articolo 36, citato nel comma 1, sarà costituito, con apposito Accordo, il Fondo di previdenza complementare, definendone tutti gli elementi compresi quelli inerenti alla contribuzione del lavoratore, all'avvio ed al



funzionamento, nonché all'utilizzo delle risorse ad esso destinate ed alle misure straordinarie per incentivare l'adesione al Fondo stesso dei dipendenti delle amministrazioni interessate.

### **POLIZZE SANITARIE INTEGRATIVE**

articolo 28, c. 3, CCNL 2006/09

3. Nel quadro delle politiche di sviluppo ed intervento sul benessere e la salute dei lavoratori, la contrattazione integrativa valuterà l'opportunità di individuare possibili soluzioni tecniche e modalità di finanziamento che possano consentire la stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale, anche per la copertura del rischio di premorienza.

L'Amministrazione verifica la possibilità di utilizzare per tali finalità le specifiche risorse già esistenti nei capitoli di bilancio e destinate alle provvidenze e al benessere del personale.