



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Il pubblico dipendente può svolgere altri lavori?

Autore: Redazione | 03/12/2017



L'instaurazione di un rapporto di lavoro intermittente è riconducibile all'assunzione di impiego alle dipendenze di terzi, vietata ai dipendenti pubblici.

Sei stato assunto da una amministrazione. Il lavoro del **dipendente pubblico** ha

indubbiamente i suoi vantaggi (uno stipendio, la stabilità del posto, un orario compatibile con la famiglia), ma anche qualche svantaggio. Ritieni infatti che lo stipendio sia troppo basso rispetto al lavoro svolto e, pertanto, vorresti arrotondare lo stipendio svolgendo, di tanto in tanto, dei lavori occasionali. Hai trovato l'occasione che fa per te: ti sei "iscritto" a un'agenzia di lavoro intermittente. In questo modo, "a chiamata", potrai svolgere altre mansioni negli orari in cui non sei al lavoro. A questo punto però ti chiedi se **il pubblico dipendente può svolgere altri lavori**: è compatibile l'assunzione presso una pubblica amministrazione, il Comune o un altro ente pubblico con un lavoro a chiamata? Sulla questione si è espressa di recente la Cassazione **[1]**. La Corte ha chiarito, con una sentenza particolarmente interessante, se **il dipendente pubblico può fare il lavoratore a chiamata fuori dall'orario di lavoro**.

Il contratto collettivo dei dipendenti pubblici stabilisce **[2]** che il lavoratore non deve attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico. In pratica il Ccnl fissa un **dovere di esclusiva** per tutti quelli che sono assunti nella pubblica amministrazione. Tale norma non si riferisce solo a condotte tenute durante l'orario di servizio. Infatti sono previste tre diverse tipologie di comportamenti vietati:

- attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni estranee al servizio;
- non rispettare i principi in tema di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti (ipotesi che rileva nella fattispecie);
- espletare, durante il periodo di assenza per malattia, attività che possano ritardare il recupero psico-fisico.

Il rapporto di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni è caratterizzato dall'**obbligo di esclusività**, che trova il suo fondamento nella norma della Costituzione **[3]** secondo cui «i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione». Il tutto a conferma del principio di imparzialità della P.A. (anch'esso espresso nella Costituzione **[4]**). Lo scopo è quello di sottrarre il dipendente pubblico ai condizionamenti che potrebbero derivare dall'esercizio di altre attività.

Tra le ipotesi di incompatibilità assoluta rientra il divieto per l'impiegato pubblico di esercitare il commercio o l'industria e di assumere «**impieghi alle dipendenze di privati**». Ebbene, anche l'instaurazione di un rapporto di **lavoro intermittente**

può considerarsi simile all'assunzione di impiego alle dipendenze di terzi. Pertanto il lavoro "a chiamata" è vietato a chi ricopre già un incarico presso una pubblica amministrazione.

Note

[1] Cass. sent. n. 28797/17 del 30.11.2017. **[2]** Art. 26 co. 1 e 3, lett. a) e g) del CCNL 5.7.1995 per il personale non dirigenziale del comparto enti pubblici non economici. **Art. 26 - Doveri del dipendente** 1. Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. 2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti. 3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare: collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro; rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell' art. 24 L. 7 agosto 1990, n. 241; non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio; nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990, n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi vigenti nell'amministrazione, nonchè attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine alla legge 4 gennaio 1968, n. 15, in tema di autocertificazione; rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile; mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona; non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico; attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla

legge penale ovvero configurino illecito amministrativo; vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite; avere cura dei beni strumentali a lui affidati; non utilizzare beni e strumenti preordinati nell'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali; non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa; 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; comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse; in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento; astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'amministrazione che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri. **[3]** Art. 98 Cost. **[4]** Art. 97 Cost.

Sentenza

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 11 luglio - 30 novembre 2017, n. 28797 *Presidente Macioce - Relatore Di Paolantonio*

Fatti di causa

1. La Corte di Appello di Torino ha respinto il reclamo proposto ex art. 1 comma 58 della legge n. 92 del 2012 da T.D. avverso la sentenza del locale Tribunale che, all'esito del giudizio di opposizione, aveva confermato l'ordinanza con la quale era stato rigettato il ricorso proposto nei confronti della Croce Rossa Italiana, volto ad ottenere la dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimato il 17 luglio 2014 e la condanna dell'ente alla reintegrazione nel posto di lavoro in precedenza occupato ed al risarcimento del danno. 2. La Corte territoriale ha premesso che al Toma, assunto con contratto a tempo indeterminato come impiegato tecnico di area B, era stato contestato di avere in costanza di rapporto sottoscritto un contratto di chiamata intermittente con la Torino Limousine di Te.Ro. per lo svolgimento dell'attività di autista, alla quale si erano affiancate altre prestazioni, tutte menzionate nella missiva del 2 settembre 2013 inviata dal T. alla Te. per richiedere il pagamento dei servizi resi e la restituzione delle somme anticipate per conto della ditta. Nella lettera di contestazione, inoltre, la Croce Rossa aveva fatto riferimento anche all'attività resa in favore della Student House Torino Limousine e, quanto alla rilevanza disciplinare delle condotte, aveva richiamato le disposizioni di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, all'art. 60 del d.p.r. n. 3 del 1957, all'art.1, commi 57 e seguenti, della legge n. 662 del 23.12.1996, all'art. 26, commi 1 e 3, lett. a) e g) del CCNL 5.7.1995 per il personale non dirigenziale del

comparto enti pubblici non economici. 3. In diritto la Corte territoriale ha osservato che non rilevava ai fini della legittimità del licenziamento il richiamo, contenuto nella lettera di recesso e non nella contestazione, all'art. 16, comma 8, lett. d) CCNL 2003, perché sussisteva un rapporto di genere/specie fra le disposizioni contrattuali citate e comunque perché la determina del 17 luglio 2014 nella motivazione richiamava le condotte e le fonti normative indicate nell'atto di avvio del procedimento disciplinare. 4. Il giudice di appello ha, poi, ritenuto provati i fatti contestati ed ha escluso la asserita inattendibilità della teste Te. la quale aveva sì dichiarato di non avere corrisposto compensi al T. , ma aveva anche riferito circostanze dalle quali emergeva che quest'ultimo aveva agito non come mero collaboratore, bensì come effettivo gestore dell'attività, al punto da avere occultato alla titolare l'andamento degli affari e i conti dell'impresa. 5. Infine la Corte territoriale ha evidenziato che lo svolgimento dell'attività emergeva dalla produzione documentale ed era stato ammesso dal T. nella lettera del 2.9.2013, non essendo credibile quanto sostenuto dal reclamante circa la non veridicità delle circostanze ivi evidenziate. 6. Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso T.D. sulla base di tre motivi. La Croce Rossa Italiana ha resistito con tempestivo controricorso.

Ragioni della decisione

1.1 Con il primo motivo di ricorso T.D. denuncia "violazione e falsa applicazione dei principi di previa contestazione dell'addebito in sede disciplinare, giusto procedimento, tipicità e tassatività degli illeciti e delle sanzioni disciplinari. Violazione e falsa applicazione dell'art. 26, commi 1 e 3 lett. g) del CCNL 5.7.1995". Il ricorrente evidenzia che nella contestazione la Croce Rossa aveva richiamato la disposizione contrattuale indicata in rubrica, che fa divieto al dipendente di attendere "durante l'orario di lavoro" a occupazioni estranee al servizio, sicché andava considerato che nello svolgimento della prestazione lavorativa il suo comportamento era stato sempre improntato alla massima diligenza. La sanzione era stata irrogata ai sensi dell'art. 16, comma 8, del CCNL 9.10.2003, non menzionato nella contestazione, ed in tal modo l'ente aveva violato il principio della immutabilità della contestazione, avendo giustificato il recesso in relazione ad un addebito diverso da quello contestato. Aggiunge il T. che il CCNL 5 luglio 1995 non prevedeva il licenziamento senza preavviso per la violazione dell'art. 26, sicché anche sotto tale profilo il recesso doveva essere ritenuto illegittimo, avendo il datore di lavoro violato il principio della tassatività delle sanzioni. 1.2. La seconda censura addebita alla sentenza impugnata "violazione e falsa applicazione dell'art. 60 del d.P.R. 10 gennaio 1957 n. 3, dell'art. 53, commi 6 e 7, del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art.1, commi 57 e ss., della l. n. 662/1996". Il ricorrente sostiene che l'incompatibilità è stata affermata dal legislatore solo in relazione agli incarichi retribuiti, per cui andava esclusa nel caso di specie perché era stato documentalmente provato che nessuna somma era mai stata corrisposta

al T. a titolo di corrispettivo per la presunta attività lavorativa svolta sulla base del contratto di lavoro intermittente. Aggiunge che la Corte territoriale, per superare la questione, aveva evidenziato che, in realtà, il reclamante nell'azienda si era occupato dell'andamento degli affari e dei conti dell'impresa, della quale era stato l'effettivo gestore. In tal modo, peraltro, il giudice di appello aveva finito per contraddirsi perché, una volta ipotizzata una prestazione autonoma, la prova dello stesso non poteva essere tratta dal contratto di lavoro intermittente né dalla lettera del 2.9.2013. Infine il ricorrente evidenzia che la deposizione resa dalla teste Te. non poteva essere ritenuta attendibile, sia per la ostilità manifestata da quest'ultima, la quale era stata firmataria dell'esposto che aveva dato avvio al procedimento disciplinare, sia perché le dichiarazioni presentavano aspetti di contraddittorietà.

1.3. Il terzo motivo denuncia l'omesso esame di fatto storico avente carattere decisivo perché la Corte territoriale, nell'esprimere il giudizio sulla gravità della condotta, avrebbe dovuto considerare "la mancata interferenza fra incarico istituzionale ed incarico extra officio asseritamente svolto dal ricorrente".

2. Il ricorso è infondato. Il principio della immutabilità della contestazione, ossia della necessaria corrispondenza tra contestazione degli addebiti e fatti sanzionati nel provvedimento punitivo finale, tutela il diritto di difesa dell'incolpato, che sarebbe irrimediabilmente compromesso qualora il provvedimento disciplinare venisse adottato in relazione a condotte, omissive o commissive, sulle quali non si sia svolto il contraddittorio. La immutabilità, quindi, così come accade nel processo penale (art. 521 cod. proc. pen.), attiene al fatto e non alla qualificazione giuridica dello stesso, sicché è consentito al datore di lavoro ricondurre l'addebito ad una diversa ipotesi disciplinare, atteso che, in tal caso, non si verifica una modificazione del fatto, ma solo un diverso apprezzamento dello stesso (Cass. 22.3. 2011 n. 6499 e Cass. S.U. 20.5.2014 n. 11024). Per ciò solo il motivo di reclamo doveva essere respinto dalla Corte territoriale, posto che anche in quella sede la pretesa violazione del diritto di difesa era stata fatta valere non in relazione a modifiche interessanti la condotta nei suoi aspetti oggettivi e soggettivi, bensì con riferimento al richiamo nella lettera di licenziamento di una disposizione contrattuale non citata nell'atto di avvio del procedimento.

2.1. Alle considerazioni che precedono, già assorbenti, si deve aggiungere che il motivo muove da una lettura non corretta delle norme contrattuali rilevanti nella fattispecie, che questa Corte può direttamente conoscere e interpretare per i principi affermati da Cass. S.U. n. 23329 del 2009. L'art. 26 del CCNL 6.7.1995, come modificato dall'art. 14 del CCNL 9.10.2003, per il comparto degli enti pubblici non economici, stabilisce le regole di condotta e, dopo aver previsto al comma 1 che "il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo-
nendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri o altrui",

al comma 3 detta prescrizioni specifiche e prescrive, tra l'altro, alla lettera g) di "non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico fisico". L'art. 16 del CCNL 2003 detta la disciplina delle sanzioni: prevedendo, in via generale, i criteri ai quali l'amministrazione deve attenersi nella scelta del tipo e dell'entità (commi da 1 e 3); elencando le diverse sanzioni e le ipotesi nelle quali le stesse devono essere inflitte (commi da 4 a 8); stabilendo, poi, con norma di chiusura, che "Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 26 del CCNL 6 luglio 1995, come modificato dal presente CCNL, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti". La Corte territoriale, pertanto, ha correttamente evidenziato la stretta correlazione esistente fra le due disposizioni contrattuali, perché l'una individua i doveri del dipendente che assumono rilevanza disciplinare ove violati, l'altra stabilisce le sanzioni che possono derivare dalla violazione delle norme comportamentali. Ne discende l'infondatezza del motivo anche nella parte in cui invoca il principio della tipicità degli illeciti disciplinari e delle sanzioni, perché l'ente, dopo avere contestato la condotta e ravvisato nella stessa la violazione dell'art. 26 lett. g) in relazione all'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, ha individuato, all'esito del procedimento, la sanzione fra quelle tipizzate dall'art. 16 e, trattandosi di mancanza non contemplata espressamente nei commi da 4 a 8, si è attenuto, nel rispetto di quanto previsto dal comma 9, ai criteri generali dettati dal comma 1 ed ha ritenuto il fatto di gravità tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario sì da giustificare la risoluzione immediata del rapporto. 2.3. È, poi, da escludere che l'art. 26 lett. g) si riferisca solo a condotte tenute durante l'orario di servizio perché, come si desume con chiarezza dal tenore letterale della disposizione contrattuale sopra trascritta, le parti collettive hanno previsto tre diverse tipologie di comportamenti vietati: attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni estranee al servizio; non rispettare i principi in tema di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti (ipotesi che qui rileva); espletare, durante il periodo di assenza per malattia, attività che possano ritardare il recupero psico- fisico. 3. Il secondo motivo è infondato nella parte in cui denuncia la violazione dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 60 del d.p.r. n.3 del 1957 ed è inammissibile per il resto. Va premesso che il rapporto di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni è caratterizzato dall'obbligo di esclusività, che trova il suo fondamento costituzionale nell'art. 98 Cost. con il quale il legislatore costituente, nel prevedere che "i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione", ha voluto rafforzare il principio di imparzialità di cui all'art. 97 Cost., sottraendo il

dipendente pubblico dai condizionamenti che potrebbero derivare dall'esercizio di altre attività. Su detto obbligo non ha inciso, e non poteva farlo, la contrattualizzazione del rapporto di impiego, e la materia, sottratta all'intervento delle parti collettive, è rimasta disciplinata innanzitutto dagli artt. 60 e seguenti del d.p.r. n. 3 del 1957, in forza del richiamo contenuto nel 1 comma dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001. L'art. 60 è assolutamente chiaro nell'individuare le ipotesi di incompatibilità assoluta lì dove fa divieto all'impiegato di esercitare il commercio o l'industria e di assumere "impieghi alle dipendenze di privati". L'instaurazione di un rapporto di lavoro intermittente, che lo stesso ricorrente riconosce essere documentalmente provato, è senz'altro riconducibile all'assunzione di impiego alle dipendenze di terzi e non può certo assumere alcun rilievo che le prestazioni, rese a titolo oneroso, non siano state di fatto retribuite per l'inadempimento del datore. La gratuità dell'incarico, che può eventualmente escludere la incompatibilità, è ravvisabile solo in presenza di prestazioni rese affectionis vel benevolentiae causa, ossia per una finalità di solidarietà in luogo di quella lucrativa, e non va confusa con la mancata riscossione da parte del dipendente delle somme allo stesso dovute in forza di pattuizioni contrattuali, sottoscritte in violazione dell'obbligo di esclusività.

3.1. Nel caso di specie, poi, la Corte territoriale ha evidenziato che le risultanze istruttorie inducevano a ritenere che il T. avesse agito "non tanto come semplice collaboratore ma come vero e proprio gestore ed imprenditore, occultando alla formale titolare l'andamento degli affari e i conti dell'impresa". Detto accertamento di fatto, incensurabile in questa sede, priva di ogni spessore l'argomento fondato sull'assenza di rimesse di denaro da parte della ditta Torino Limousine, atteso che l'aver assunto di fatto la gestione della stessa è senz'altro riconducibile al divieto di svolgere attività imprenditoriale sancito dal richiamato art. 60.

3.2. Tutte le censure che si leggono nel motivo inerenti la carenza di prova documentale e la asserita inattendibilità della teste Te. sono inammissibili perché la valutazione dei documenti e delle risultanze della prova testimoniale, il giudizio sull'attendibilità dei testi, la scelta, tra le varie risultanze probatorie, di quelle ritenute più idonee a sorreggere la motivazione, involgono apprezzamenti di fatto riservati al giudice del merito, il quale, nel porre a fondamento della propria decisione una fonte di prova con esclusione di altre, non incontra altro limite che quello di indicare le ragioni del proprio convincimento, senza essere tenuto a discutere ogni singolo elemento o a confutare tutte le deduzioni difensive, dovendo ritenersi implicitamente disattesi tutti i rilievi e circostanze che, sebbene non menzionati specificamente, sono logicamente incompatibili con la decisione adottata (fra le più recenti Cass. 2.8.2016 n. 16056).

4. Il terzo motivo è inammissibile. La Corte territoriale ha rilevato in motivazione (pag. 18/19) che nessuna censura era stata prospettata dal reclamante "con riferimento ai requisiti di congruità e proporzionalità del provvedimento di licenziamento" ed ha aggiunto che, in ogni caso, andavano integralmente condivise e "richiamate le

argomentazioni delle decisioni del primo grado". Il ricorrente, nel lamentare l'omessa considerazione, ai fini del giudizio di gravità, della "mancata interferenza fra incarico istituzionale ed incarico extra officio" prescinde del tutto dalla duplice ratio decidendi della sentenza impugnata, ed è, quindi, privo della necessaria specificità. Hanno affermato le Sezioni Unite di questa Corte che "ove la sentenza di appello sia motivata per relationem alla pronuncia di primo grado, al fine di ritenere assolto l'onere ex art. 366, n. 6, c.p.c. occorre che la censura identifichi il tenore della motivazione del primo giudice specificamente condivisa dal giudice di appello, nonché le critiche ad essa mosse con l'atto di gravame, che è necessario individuare per evidenziare che, con la resa motivazione, il giudice di secondo grado ha, in realtà, eluso i suoi doveri motivazionali " (Cass. S.U. 20.3.2017 n. 7074). 4. Il ricorso va, pertanto, rigettato con condanna del ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità liquidate come da dispositivo. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n. 115/02, nel testo risultante dalla L. 24.12.12 n. 228, deve darsi atto della ricorrenza delle condizioni previste dalla legge per il raddoppio del contributo unificato dovuto dal ricorrente.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio di legittimità liquidate in Euro 2.500,00 per competenze professionali, oltre rimborso spese prenotate a debito. Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso, a norma del cit. art. 13, comma 1-bis.

Legge

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI QUADRIENNIO

NORMATIVO 1994-1997 E BIENNIO ECONOMICO 1994-1995 A seguito della registrazione da parte della Corte dei Conti del D.P.C.M. del con il quale l'A.R.A.N. è stata autorizzata ai sensi dell' art. 51 del D.Lgs. n. 29/1993, a sottoscrivere il testo del CCNL relativo al comparto del personale degli enti pubblici non economici concordato in data 28 marzo 1995, il giorno 6 luglio 1995, alle ore 14,30, ha avuto luogo, presso la sede dell'Agenzia, l'incontro tra i componenti del Comitato direttivo dell'A.R.A.N. di seguito specificati: Prof. Carlo Dell'Aringa Presidente (firma) Prof. Gian Candido De Martin (firma) Avv. Guido Fantoni (firma) Avv. Gianfranco Reborà (firma) e le sottoscritte: Confederazioni CGIL (firma) CISL (firma) UIL (firma) CISAL (firma) CONFSAL (firma) CISNAL (firma) RdB/CUB (firma) CIDA (firma) CONFEDIR (firma) USPPi (firma) Organizzazioni sindacali di categoria CGIL/Funzione pubblica (firma) CISL/Federpubblici (firma) UIL DEP (firma) CISAL/FIALP (firma) RdB/Enti pubblici (firma) per la stipula formale e conclusiva del

CCNL. Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato testo del CCNL relativo al personale degli Enti pubblici non economici, che diviene pertanto pienamente efficace ed operativo a tutti gli effetti a partire dalle ore 24,00 del giorno 6 luglio 1995. Del predetto CCNL fa parte integrante l'Accordo relativo alle Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, nel testo contestualmente concordato in data 28 marzo 1995. Le parti concordano altresì di allegare al testo del CCNL l'unito stralcio del "Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni" definito, ai sensi dell' art. 58 bis del D.lgs. n. 29/1993, con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica in data 31 marzo 1994 e pubblicato sulla G.U. n. 149 del 28 giugno 1994.

COMPARTO DEL PERSONALE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI - NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI **Art. 1**

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI 1. Nel comparto del personale degli enti pubblici non economici sono da considerare essenziali ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 i seguenti servizi: il servizio di pronto soccorso infermi; il servizio di pronto soccorso emotrasfusionale; l'attivazione degli impianti di potabilizzazione ed erogazione dell'acqua; il funzionamento degli impianti di sollevamento e depurazione delle acque reflue; la sorveglianza idraulica dei fiumi, degli altri corsi d'acqua e dei bacini idrici; i servizi degli uffici di frontiera dell'Automobile Club d'Italia e dell'Ente nazionale italiano per il Turismo; i servizi di informazione dell'Automobile Club d'Italia sulla viabilità direttamente preordinati alla sicurezza stradale; la vigilanza antibraconaggio e antincendi nei parchi nazionali; l'assistenza ai minori, per la loro sicurezza, nei collegi e convitti gestiti dagli enti; l'assistenza agli ospiti non autosufficienti delle case di riposo, dei centri di rieducazione motoria e dei presidi ortopedici; il rinnovo dei mandati di pagamento degli stipendi, delle pensioni, delle indennità sociali e l'adeguamento delle rendite previdenziali, per il tempo strettamente necessario in relazione all'organizzazione delle singole amministrazioni. 2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 le prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, individuate a norma dell'articolo 2, sono garantite con le modalità indicate nello stesso articolo. **Art. 2**

PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE 1. In ciascuna amministrazione le prestazioni indispensabili per garantire la continuità dei servizi elencati all'articolo 1 sono individuate, unitamente ai contingenti di personale correlativamente necessari, con le procedure stabilite ai commi successivi. 2. Entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e prima dell'inizio della trattativa decentrata, con provvedimento del Direttore generale o figura equipollente o del dirigente appositamente dallo stesso delegato, previo esame con i soggetti sindacali individuati ai fini della contrattazione decentrata nel contratto di comparto, ciascuna amministrazione individua le prestazioni indispensabili per garantire la continuità dei servizi pubblici essenziali

di cui all'articolo 1, nonché le qualifiche e le professionalità necessarie per formare i contingenti di personale occorrenti e stabilisce criteri per la determinazione dei contingenti medesimi. Il provvedimento ha validità per la durata degli accordi di cui al comma. 3. La quantificazione dei contingenti di cui ai commi 1 e 2 è definita mediante appositi accordi decentrati a livello locale da stipularsi entro quindici giorni dal provvedimento di cui al comma 2, e comunque, prima dell'inizio della trattativa decentrata. Gli accordi stipulati hanno validità quadriennale; nelle more della loro definizione restano in vigore le norme contenute nei precedenti accordi. 4. In conformità agli accordi decentrati di cui al comma 3, i dirigenti responsabili delle strutture territoriali e di quelle centrali provvedono, in occasione di ogni sciopero, all'individuazione nominativa del personale necessario per la formazione dei contingenti definiti a norma dei commi che precedono, rispettando per quanto possibile criteri di rotazione. I relativi nominativi sono comunicati ai singoli lavoratori interessati e alle organizzazioni sindacali entro il quinto giorno precedente l'inizio dello sciopero. Il personale così individuato, che non partecipa allo sciopero, ha tuttavia il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la propria volontà di esercitare ugualmente il diritto di sciopero e di ottenere, ove sia possibile, la sostituzione.

Art. 3 NORME DA RISPETTARE IN CASO DI SCIOPERO 1. Le strutture e le rappresentanza sindacali che indicano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con preavviso non inferiore a 10 giorni, specificando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di scioperi già indetti, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle amministrazioni. 2. La proclamazione e la revoca degli scioperi devono essere comunicate: per le vertenze nazionali di comparto, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica; per le vertenze nazionali di ente, all'amministrazione interessata. Per le vertenze a livello di struttura territoriale decentrata, la proclamazione e la revoca degli scioperi debbono essere comunicate ai responsabili delle strutture interessate secondo il livello della vertenza. 3. In tutti i casi di sciopero le amministrazioni sono tenute a trasmetterne comunicazione agli organi di stampa e alle reti televisive di maggiore diffusione nell'area interessata dall'azione sindacale, con la specificazione della durata e delle modalità relative. In caso di revoca, le amministrazioni sono tenute ad inviarne notizia agli organi di informazione con le stesse modalità. 4. Non possono essere indetti scioperi: di durata superiore a una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e a due giornate lavorative nel periodo successivo per la stessa vertenza; gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono, per ciascun turno di lavoro, in un'unica fascia temporale senza soluzioni di continuità; con intervalli temporali, in caso di scioperi discontinui, inferiori alle ventiquattro ore tra un'azione e l'altra; articolati per servizi o reparti, ovvero per singoli profili professionali di una medesima unità

lavorativa, con svolgimento in giornate successive consecutive. 5. Non possono comunque svolgersi scioperi nei seguenti periodi: dal 10 al 20 agosto, relativamente ai servizi di: -pronto soccorso; -assistenza per la sicurezza ai minori nei collegi e convitti e agli anziani nelle case di cura e di riposo; -vigilanza antincendi nei parchi nazionali; -informazione sulla viabilità ai fini del soccorso stradale; nei giorni compresi fra il 23 dicembre e il 7 gennaio. 6. Gli scioperi di qualsiasi genere proclamati o in corso di svolgimento sono immediatamente sospesi dalle strutture e rappresentanze sindacali che li hanno indetti in caso di eventi di eccezionale gravità nelle località interessate, quali le calamità naturali.

Art. 4 PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE 1. Il contratto collettivo nazionale prevede organismi, tempi e procedure per il raffreddamento dei conflitti e per la conciliazione in caso di sciopero, fermo restando che l'attivazione di tali procedure non incide sui tempi di preavviso. 2. Durante

l'esperimento dei tentativi di conciliazione e nei periodi di esclusione dello sciopero di cui all'articolo 3, comma 5, le amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli nei confronti dei lavoratori direttamente coinvolti nel conflitto.

Art. 5 SANZIONI 1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 9 della predetta legge n. 146. **Art. 6 APPLICABILITA'** 1. Le norme degli articoli che precedono si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche sindacali di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato. Dette disposizioni non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale, o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Parte I Titolo I Disposizioni generali Capo I Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dal 1 al 9 livello dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all' art. 4 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593 e, in relazione a quanto previsto dall' art. 25, comma 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, al personale delle stesse amministrazioni destinatario dell' art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88. Il presente contratto costituisce altresì, nei suoi principi essenziali, punto di riferimento ai fini della disciplina contrattuale, in quanto compatibile ed applicabile, della normativa concernente diritti e doveri connessi al rapporto di lavoro per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato dall'Ente Nazionale Italiano per il Turismo negli uffici all'estero, fermo restando quanto previsto dall' art. 20, comma 2, della legge 11 ottobre 1990, n. 292. A detto personale non si applicano, in quanto incompatibili con la particolare natura del rapporto, le disposizioni relative al trattamento previsto all' allegato 4, ultimo comma, del DPR n. 411/1976. Un'apposita commissione bilaterale costituita all'interno dell'ente a livello nazionale definisce in sede negoziale particolari modalità di applicazione degli istituti normativi, ivi compresa la definizione dei

requisiti del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, cui applicare la normativa. 2. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi. 3. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto di destinazione. 4. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto con la dizione: "d.lgs. n. 29 del 1993". **Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

contratto 1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 1994 fino al 31 dicembre 1995 per la parte economica. 2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito delle perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità da parte dell'A.R.A.N. 3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2. 4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. 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 nè procedono ad azioni conflittuali. 6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze e le modalità previste dall' Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1e 2, del d.lgs. n. 29 del 1993. 7. In sede di rinnovo biennale per la parte economica 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 di cui al comma precedente. **Titolo II Sistema delle relazioni sindacali Capo I Disposizioni generali Art. 3 Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle

amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione ai fini pubblici ai quali le amministrazioni sono preordinate.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali - sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 ed all'accordo stipulato in materia contestualmente al presente contratto - e in grado di favorire il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali. 3. In coerenza con quanto previsto ai commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali: la contrattazione collettiva; si svolge a livello nazionale e, per le materie previste dall' articolo 5, a quello decentrato, con i tempi e secondo le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2 e 4 del presente contratto, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall' art. 13. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità ai distinti ruoli delle parti e non implica l'obbligo di addivenire ad un accordo salvo quanto previsto dall' art. 49 del D.lgs. n. 29 del 1993; l'esame: si svolge sulle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell' art. 10 del d.lgs. n. 29 del 1993 e dell' art. 8 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all' art. 6. Nel corso di appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell' articolo 8 citato; la consultazione: si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce il parere dei soggetti sindacali; l'informazione: quando lo richieda la legge o il presente contratto, viene fornita dalle amministrazioni ai soggetti secondo criteri di trasparenza, completezza, contestualità ed uguali modalità per tutti i soggetti sindacali di cui all' art. 6 al fine di rendere costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse; le procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative: sono finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi e si svolgono secondo quanto disposto dall' art. 13. **Art. 4 Tempi e procedure per la stipulazione o il**

rinnovo del contratto collettivo decentrato 1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato concernenti le specifiche materie indicate nell' articolo 5 è avviata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto. 2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali nè danno luogo ad azioni conflittuali. 3. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell' art. 2, comma 2, nonchè a convocare la delegazione sindacale di cui all' art. 6, per l'avvio del negoziato. 4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali attribuiti a tale livello. 5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall' articolo 51, terzo comma, del d.lgs. n. 29 del 1993. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti. **Art. 5 Livelli di**

contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata 1. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su due livelli: il contratto collettivo nazionale di comparto; il contratto collettivo decentrato a livello centrale di ciascuna amministrazione e presso le sedi periferiche. 2. La contrattazione decentrata ha per oggetto 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 ed alle procedure indicati nell' art. 4. 3. Qualora nella contrattazione decentrata sia necessario ripartire le materie attribuite a tale livello di contrattazione devono essere evitate sovrapposizioni e frammentazioni. 4. La contrattazione decentrata si svolge al livello centrale di ciascuna amministrazione sulla seguenti materie: sistemi di incentivazione della produttività collettiva, finalizzati all'efficienza e al miglioramento della qualità dei servizi, nell'ambito dei piani, progetti o altre iniziative definite dall'amministrazione, con particolare riguardo: alla definizione della percentuale di risorse da destinare all'attuazione dei piani e progetti di interesse nazionale e di quelle da riservare all'attuazione di progetti locali in relazione a obiettivi definiti a livello centrale dell'amministrazione; ai criteri generali relativi: -all'individuazione delle professionalità da assegnare ai singoli progetti di interesse nazionale, nel rispetto delle prioritarie esigenze organizzative e di servizio degli uffici; -alle verifiche preordinate alla valutazione dei risultati da effettuarsi nei modi e nei tempi stabiliti dall' art. 36 del presente contratto; -alla conseguente distribuzione dei compensi alle strutture operative, ai gruppi e ai singoli, secondo quanto previsto dall' art. 36; quota di risorse e criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività che comportino specifiche responsabilità o particolari oneri o disagi; linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale e criteri generali per la

costituzione di gruppi di lavoro; criteri generali per la gestione delle attività socio - assistenziali per il personale. 5. Il livello periferico di contrattazione - che è in ogni caso unico - riguarda, secondo le caratteristiche ordinamentali degli enti, le strutture regionali, provinciali o sub - provinciali di livello dirigenziale, anche se eccezionalmente affidate, in base alle norme applicabili negli enti stessi, a personale non dirigente, escluse comunque le strutture che costituiscano mere diramazioni territoriali di quelle suddette, come centri operativi, agenzie urbane e simili. Inoltre il livello periferico di contrattazione riguarda le strutture provinciali che secondo le caratteristiche ordinamentali non sono di livello dirigenziale. 6. La contrattazione decentrata si svolge al livello periferico sulle seguenti materie: modalità di attuazione dei progetti di interesse locale demandate espressamente a tale livello; criteri generali per l'individuazione del personale da assegnare ai progetti di interesse locale, per le modalità della partecipazione individuale, per la valutazione dei risultati e per le verifiche a tale valutazione preordinate e per la conseguente attribuzione dei compensi ai gruppi e ai singoli ai sensi dell' art. 36; riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di riqualificazione dei servizi richiesti dall'utenza sulla qualità del lavoro ed sulla professionalità dei dipendenti; criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative a igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché di attuazione delle misure volte a facilitare l'attività dei dipendenti disabili. 7. L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività ed è quindi perfezionata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati. 8. I contratti collettivi decentrati devono garantire il rispetto delle disponibilità economiche stabilite a livello nazionale di comparto e non possono comportare, nè direttamente nè indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto. **Art. 6 Composizione delle delegazioni** 1. Ai sensi dell' art. 45, comma 8, del d.lgs. n. 29 del 1993, le delegazioni trattanti, in sede decentrata, sono costituite come segue: per la contrattazione da svolgersi al livello centrale di ente: per la parte pubblica: -dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato; -dal direttore generale o da un suo delegato; -da una rappresentanza dei titolari degli uffici direttamente interessati all'oggetto della trattativa; per le organizzazioni sindacali: per la composizione della delegazione trattante si conferma, in via transitoria, la disciplina attualmente vigente, anche per quanto concerne il ruolo negoziale delle strutture sindacali aziendali di livello nazionale; per la contrattazione da svolgersi presso la sede centrale e presso le sedi periferiche di livello dirigenziale: per la parte pubblica: - dal titolare del potere di rappresentanza dell'amministrazione nell'ambito della Sede, eventualmente assistito da una rappresentanza dei responsabili degli uffici interessati; per le organizzazioni sindacali: -dalle R.S.U.; -da componenti di

ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all' art. 12, lettera b); -da una componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente contratto. 2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, dell'attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.), alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell' art. 50, comma 7, del d.lgs. n. 29 del 1993. **Capo II**

Informazione e forme di partecipazione Art. 7 Informazione

1. Ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilità, fornisce ai soggetti sindacali di cui all' art. 6 informazioni in materia di ambiente di lavoro e sulle materie generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro. 2. Nelle seguenti materie individuate dal d. lgs. n. 29 del 1993 e dal presente contratto, l'amministrazione fornisce un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria: articolazione dell'orario e turnazioni; definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro e delle dotazioni organiche; verifica periodica della produttività degli uffici; andamento occupazionale; criteri generali di riorganizzazione degli uffici; criteri generali di programmazione della mobilità; criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro; applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporti con l'utenza; iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale; misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro; affidamento all'esterno dei servizi; introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro. 3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati: -distribuzione complessiva dei carichi di lavoro; -attuazione dei programmi di formazione del personale; -andamento generale della mobilità del personale; -distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni; -distribuzione complessiva dei fondi per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, ai sensi degli artt. 36 e 37; -attuazione dei criteri sulla formazione delle graduatorie per l'assegnazione degli alloggi. Per l'informazione di cui al presente comma è previsto almeno un incontro annuale, in relazione al quale l'amministrazione fornisce tempestive e adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate. 4. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le amministrazioni assicurano una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore. 5. L'articolazione dell'orario degli uffici deve tener conto delle disposizioni contenute nell' art. 36, comma 3 della legge 8 giugno 1990, n. 142, al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e

generali degli utenti avuto riguardo anche alla presenza di adeguati servizi sociali.

Art. 8 Esame 1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all' articolo 6, ricevuta l'informazione ai sensi dell' art. 7, comma 2, può chiedere in forma scritta, ai sensi dell' articolo 10 del d.lgs. n. 29 del 1993, nell'ambito dei contenuti dell'informazione stessa, un incontro per l'esame dei seguenti argomenti: articolazione degli orari; definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro; verifica periodica della produttività degli uffici. Sono inoltre, oggetto di esame ai sensi dell' art. 48 del D. lgs. n. 29 del 1993 le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione. 2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali. 3. L'esame si svolge in appositi incontri, che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta. Nel periodo dedicato all'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza. 4. L'esame si conclude nel termine di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza. 5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie. 6.

Durante il periodo in cui si svolge l'esame le amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali. **Art. 9**

Pari opportunità 1. Nel quadro delle leggi e delle normative comunitarie vigenti, in materia di pari opportunità sono confermate tutte le disposizioni dell' art. 33 del DPR 8 maggio 1987, n. 267 e dell' art. 6 del DPR 13 gennaio 1990, n. 43. 2. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro, nella formazione professionale e nello sviluppo professionale sono oggetto di contrattazione decentrata, anche ai fini delle azioni positive previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 3. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 2 sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell' art. 61 del d.lgs. n. 29 del 1993 e con le procedure individuate dagli artt. 7 e 8 del presente contratto. **Art. 10**

Consultazione 1. L'Amministrazione, con le modalità previste dall' art. 3, comma 3, lett. c) procede alla consultazione: -delle rappresentanze di cui all' art. 6, nel caso previsto dall'ottavo comma dell'art. 59 del d.lgs n. 29 del 1993, e in tutti gli altri casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge o dal presente contratto; -del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dall' art. 19 del d.lgs 19

settembre 1994, n. 626. **Art. 11 Forme di partecipazione** 1. Presso ogni ente è costituita, anche in relazione alle dimensioni dell'ente stesso, una Conferenza di rappresentanti dell'amministrazione e delle parti sindacali abilitate alla contrattazione decentrata. La Conferenza esamina due volte l'anno - una delle quali fissata in prossimità della presentazione del bilancio preventivo dell'ente - le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'amministrazione, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in

termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali. 2. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, sono costituite, a richiesta, in relazione alla dimensioni delle amministrazioni e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I Comitati per le pari opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell' art. 9, svolgono i compiti previsti dal presente comma. 3. La composizione degli organismi di cui al comma 2, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Capo III Diritti sindacali Art. 12 Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono: le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) previste dai protocolli di intesa A.R.A.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, ferma restando l'applicazione dell' art. 19 della legge 300/1970 per le organizzazioni sindacali stipulanti l'accordo costitutivo delle medesime rappresentanze unitarie; le rappresentanze sindacali che non abbiano sottoscritto o non aderiscano ai protocolli di cui alla lettera a) e che siano maggiormente rappresentative ai sensi delle disposizioni richiamate dall' art. 47, comma 2 del d.lgs. n. 29 del 1993.

Capo IV Procedure di raffreddamento dei conflitti Art. 13 Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell' art. 53 del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nei contratti collettivi, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. 2. Al fine di cui al comma 1 la parte che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale. 3. L'A.R.A.N., anche su richiesta degli enti del comparto, indice appositi incontri per la valutazione delle problematiche connesse all'applicazione del presente contratto. 4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, commi 1 e 2, del D.lgs n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale. 5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che hanno sottoscritto i contratti decentrati, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei medesimi contratti. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all' articolo 51, comma 3, del d.lgs n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato. 6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall' art. 53, comma 2, del d.lgs n. 29 del 1993.

Titolo III RAPPORTO DI LAVORO Capo I Costituzione del

rapporto di lavoro Art. 14 Il contratto individuale di lavoro 1. Il rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, è costituito e regolato mediante contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le normative comunitarie e il presente contratto. 2. Per il contratto di lavoro individuale è richiesta la forma scritta. In esso sono comunque indicati: la tipologia del rapporto di lavoro; la data di inizio del rapporto di lavoro; la qualifica di inquadramento, le relative mansioni e il livello retributivo iniziale; la durata del periodo di prova; la sede iniziale dell'attività lavorativa; il termine finale per il contratto di lavoro a tempo determinato. 3. Il contratto individuale è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. 4. L'assunzione può avvenire con contratto di lavoro a tempo pieno o con contratto a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all' art. 15, comma 6. 5. L'amministrazione, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano la costituzione del rapporto di lavoro e indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, termine che può essere prorogato fino a 90 giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall' art. 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. Qualora non venga presentata la documentazione di cui al comma 5 nel termine ivi previsto, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto. 7. Il contratto individuale di cui al comma 1 sostituisce, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso esso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487. **Capo II Particolari tipi di**

contratto Art. 15 Rapporto di lavoro a tempo parziale 1. Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, secondo le tipologie indicate al comma 6. 2. Ai sensi dell' art. 22, comma 20, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, i contingenti di personale da destinare a tempo parziale non possono superare, secondo i criteri di cui al successivo comma 5, il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale, con le esclusioni indicate al comma 4 e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica predetta.

3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno. 4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale - determinato o indeterminato nella durata - non può essere costituito, in linea di principio, per i dipendenti appartenenti all'ottava e alla nona qualifica funzionale. L'esclusione è assoluta per tutte quelle funzioni che, per la loro correlazione con l'organizzazione generale del lavoro nell'ente, indipendentemente dalla qualifica, non permettano la configurazione del rapporto a tempo parziale. La trasformazione dei posti e l'individuazione delle funzioni di cui al presente comma effettuate dall'amministrazione sentite le organizzazioni sindacali. 5. Il dipendente 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 trasformabili ai sensi del comma 2. Tale disposizione si applica ai rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto. 6. Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie, utilizzabili congiuntamente dagli enti per il potenziamento dei servizi anche nelle ore pomeridiane: -con prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale); -con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana o del mese, ovvero con la concentrazione della prestazione stessa in determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da realizzare comunque, nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno), la durata complessiva del lavoro prevista per il dipendente a tempo parziale. 7. Il personale a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario e non può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Per eccezionali e temporanee esigenze organizzative delle amministrazioni, il personale a tempo parziale è tenuto all'effettuazione di lavoro supplementare, entro il limite di 20 ore annue complessive distribuite nell'arco dell'anno, con la corresponsione dell'ordinaria retribuzione oraria ovvero, su richiesta del dipendente, con recupero in altre giornate. 8. Al personale interessato è consentito, previa autorizzazione dell'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione. 9. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale. 10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello spettante ai lavoratori a tempo pieno ai sensi dell' art. 18. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorno

proporzionato alle giornate di lavoro previste nell'anno per il particolare tipo di rapporto. Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. 11. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione del rapporto stesso da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle tipologie di cui al comma 6. Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, entro i limiti risultanti dal comma 2, le disposizioni contenute nell' art. 7 del D.P.C.M. del 17 marzo 1989, n. 117. 12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell' art. 8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni. 13. Per quanto non modificato dalla legislazione vigente o dal presente contratto, continuano ad applicarsi l'art. 2, commi 2 e 3, e gli artt. 9 e 10 del D.P.C.M. 17 marzo 1989 n. 117. **Art. 16**

Assunzioni a tempo determinato 1. L'amministrazione può assumere personale a tempo determinato, in applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni, nei seguenti casi: per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi; il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente; per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalle leggi 30 dicembre 1971, n. 1204 e 9 dicembre 1977, n. 903; per assunzioni stagionali, per particolari punte di attività e per esigenze straordinarie, nel limite massimo di sei mesi, ovvero per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati di cui alla legge 9 marzo 1989, n. 88 e al D.P.C.M. 30 marzo 1989, n. 127, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale di servizio; per la temporanea copertura di posti vacanti nelle singole qualifiche, con riguardo a specifici profili, per un periodo massimo di sei mesi, purchè siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi. 2. Per la selezione del personale da reclutare, le amministrazioni applicano i principi previsti dall' articolo 36 del decreto legislativo n. 29 del 1993. 3. Nei casi di cui alle lettera a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito. 4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e, comunque, con il rientro in servizio del titolare. Le amministrazioni non possono trasformare i rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato. 5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per le figure per le quali è consentito, anche a tempo parziale. 6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, salvo quanto segue: -le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato; -in caso di assenza per malattia,

fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22, si applica l' art. 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' art. 21, comma 7, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall' art. 21; -possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell' art. 19, comma 3. **Capo III Struttura del rapporto**

Art. 17 Orario di lavoro 1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall' art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana. 2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, la cui articolazione è determinata, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt. 16, comma 1, punto d) e 17, comma 2, del d.lgs. n. 29 del 1993. 3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità: utilizzazione in materia programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. I diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere; ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo; in caso di adozione di un sistema di orario flessibile giornaliero, deve essere garantita la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza; priorità nell'impiego flessibile, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266. 4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole amministrazioni, in relazione alle esigenze delle strutture interessate. **Art. 18 Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono** 1. Il dipendente ha diritto, per 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 e le altre competenze che non siano corrisposte per dodici

mensilità. 2. Il periodo di ferie spettante è stabilito in 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. Sono fatti salvi i periodi di congedo aggiuntivo previsti da specifiche disposizioni di legge per i tecnici sanitari di radiologia medica. 3. I dipendenti assunti nella pubblica amministrazione 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 dal 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 e 3 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 legge 23 dicembre 1977, n. 937. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo. 7. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione al servizio prestato in ragione di dodicesimi. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero. 8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all' art. 19 conserva il diritto alle ferie. 9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto al comma 15. Esse vanno fruite nel corso dell'anno solare di riferimento, in periodi prestabiliti secondo oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. 10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie deve in ogni caso avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti, in modo da assicurare comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre. 11. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonchè all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o comunque sostenute 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, la fruizione delle ferie deve avvenire entro il primo semestre dell'anno successivo. 13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. 14. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano

luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti. 15.

Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga i termini di cui ai commi 12 e 13. 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 fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1. **Art. 19 Permessi retribuiti** 1. A domanda del dipendente e sulla base di idonea documentazione, sono concessi permessi retribuiti per: - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: otto giorni all'anno; -lutto per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini di primo grado: tre giorni consecutivi per evento. 2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno 3, giorni di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati. 3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. 4. I permessi di cui ai commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, 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 e le indennità legate all'effettiva prestazione. 6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie. 7. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell' art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché il trattamento economico accessorio come determinato nell' art. 21, comma 7, lettera a). 8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall' art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati alla stregua dei permessi soggetti al trattamento di cui ai commi 4 e 5. Le eventuali festività cadenti all'interno del periodo di assenza sono computate ai fini del raggiungimento del limite massimo previsto. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi previsti dall' art. 7, comma 2, della legge n. 1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, trenta giorni annuali di permesso retribuito. 9. In aggiunta ai permessi di cui ai commi precedenti il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge vigenti. 10. Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n. 266e nel regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613

per le attività di protezione civile, gli enti favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro. **Art. 20 Permessi brevi** 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 nessuna caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare la 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 è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre 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. **Art. 21 Assenze per malattia** 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 alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente. 2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo. 3. Qualora il dipendente lo abbia richiesto, l'amministrazione, nell'ipotesi di cui al comma 2, procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere proficuo lavoro. Per detti periodi d'assenza non compete alcun trattamento retributivo. 4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 - e così anche nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro - l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro 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 assente per malattia è il seguente: intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato a norma dell' art. 32, comma 1, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario; 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza; 50% della retribuzione di cui

alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1. 8. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato impedimento, 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. 9. L'amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti. 10. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo. 11. Il dipendente assente per malattia, ancorchè formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento. 12. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a 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. 13. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di tre anni 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. **Art. 22 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio** 1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di conservazione del posto previsti dall'art. 21, commi 1 e 2. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio. 2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 21, comma 7, per tutti i

periodi di conservazione del posto di cui al comma 1. 3. Nulla è innovato per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la misura e le modalità di corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente. **Capo IV Estinzione del rapporto di lavoro Art. 23 Cause di cessazione del rapporto di lavoro**

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 21, 22 e 28 del presente contratto, ha luogo: per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'amministrazione; per dimissioni volontarie del dipendente; per decesso del dipendente. **Art. 24**

Obblighi delle parti **1.** Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'amministrazione.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'amministrazione, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione. **3.** Nell'ipotesi di cui alla lettera a)

dell'art. 23, comma 1, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene

automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'amministrazione di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista salvo diversa volontà del dipendente. Nell'ipotesi di cui all' art. 23, comma 1, lettera c), l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c. **Art. 25**

Recesso con preavviso **1.** Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri 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:

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5	2
oltre 5 e fino a 10	3
oltre 10	4

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti della metà. **3.** I termini di preavviso decorrono dal primo giorno o dal giorno 16 di ciascun mese. **4.** La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso

è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato. **5.** E' in facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio che durante il preavviso, con il consenso dell'altra parte. **Capo V Norme disciplinari Art. 26 Doveri del dipendente**

1. Il dipendente conforma la

propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. 2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti. 3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare: collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro; rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell' art. 24 L. 7 agosto 1990, n. 241; non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio; nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990, n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi vigenti nell'amministrazione, nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine alla legge 4 gennaio 1968, n. 15, in tema di autocertificazione; rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile; mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona; non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico; attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo; vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite; avere cura dei beni strumentali a lui affidati; non utilizzare beni e strumenti preordinati nell'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali; non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa; 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; comunicare

all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonchè ogni successivo mutamento delle stesse; in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento; astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'amministrazione che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri. **Art. 27 Sanzioni e procedure disciplinari**

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 26 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare nei casi previsti: rimprovero verbale; rimprovero scritto (censura); multa di importo variabile fino a un massimo di quattro ore di retribuzione; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni; licenziamento con preavviso; 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 individuato 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 59, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993, 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 art. 59, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione del termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

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' art. 28, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 28. 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. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all' art. 59 del decreto legislativo n. 29/1993, con particolare riguardo ai commi 8 e 9 del medesimo articolo per ciò che concerne la costituzione e la composizione dei collegi arbitrali e la costituzione di collegi arbitrali unici per più amministrazioni omogenee o affini. mediante convenzione tra enti. **Art. 28 Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall' art. 59 del d. lgs n. 29 del 1993, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali: intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento; rilevanza degli obblighi violati; responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente; rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi; sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge; concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro; 2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi. 3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico provvedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità. 4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. La sanzione disciplinare, dal rimprovero scritto fino al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni: inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia; condotta non conforme a principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico; negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità; inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi; rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della l. n. 300/70; insufficiente rendimento

nell'assorbimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro; altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazioni della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per: recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa; particolare gravità delle mancanze previste al comma 4; 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 del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi; ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'amministrazione; svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico; testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari; comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi e diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi; alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi; manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell' art. 1 della legge n. 300 del 1970; atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona; violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi;

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro. Tra queste sono da ricomprendersi in ogni caso le seguenti: recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste nel comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a); occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati; rifiuto espresso del trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio; assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi; persistente insufficiente rendimento ovvero atti o

comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro; responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto. 7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per violazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'amministrazione e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. In particolare la sanzione si applica nelle seguenti fattispecie: recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi, anche per motivi non attinenti al servizio; accertamento che l'impegno è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti; condanna passata in giudicato: per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall' art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16; per gravi delitti commessi in servizio; condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici. 8. Il procedimento disciplinare deve essere avviato, ai sensi dell' art. 27, comma 2, anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'amministrazione venga a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall' art. 27, comma 2, da computarsi a decorrere dalla data in cui l'amministrazione è venuta a conoscenza della sentenza. 9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva. 10. Al codice disciplinare contenuto nel presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre. Il codice deve essere pubblicato tassativamente entro quindici giorni dalla data di cui all' art. 2, comma 2 e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione. **Art. 29 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare** 1. L'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione. 2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio

con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati. 3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio. **Art. 30 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale** 1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà. 2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 28, commi 6 e 7. 3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2. 4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15, comma 1, della legge n. 19 marzo 1990, n. 55, come sostituito dall' articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16. 5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 28, commi 8 e 9. 6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile. 7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio. 8. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale. **Capo VI Istituti di peculiare interesse** **Art. 31 Formazione** 1. Le parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nel processo produttivo del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema organizzativo anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi strategici e produttivi da perseguire per il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa. 2. L'amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e

ai fini del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa e gestionale, nonché della qualità del servizio, organizza, anche d'intesa con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione o con la collaborazione di altri soggetti pubblici o società specializzate del settore, corsi di formazione di contenuto generale ovvero mirato su specifiche materie. 3. I corsi di formazione utilizzano anche esperienze significative di casi pratici e di corretta gestione e sono finalizzati al raggiungimento dell'efficacia del processo produttivo e dei servizi istituzionali, limitando l'apporto nozionistico e teorico. 4. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge, mediante corsi teorico - pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dalla stessa amministrazione sentite le organizzazioni sindacali. 5. I programmi dei corsi di aggiornamento professionale sono definiti, in attuazione delle linee di indirizzo generale stabiliti con la contrattazione decentrata, dall'amministrazione che ne informa preventivamente le organizzazioni sindacali ai sensi dell' art. 7, comma 2. I programmi dovranno tenere conto: della normativa vigente da applicare; delle caratteristiche tecnologiche e organizzative dell'ambiente di lavoro e delle innovazioni introdotte nell'organizzazione del lavoro; dell'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività e autonomia in relazione alle funzioni da svolgere, nella prospettiva della elevazione delle capacità professionali del personale e del miglioramento della funzionalità del sistema. 6. Gli enti individuano, in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale proveniente da amministrazioni e profili diversi, sulla base di criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata, i dipendenti che parteciperanno ai corsi, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 61, lett. c) del d.lgs. n. 29 del 1993. 7. Il personale che partecipa ai corsi di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti di norma durante l'orario di lavoro ed, in casi eccezionali, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori sede la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione e il rimborso delle spese di viaggio.

Parte II Titolo I Trattamento Economico Capo I
Struttura della retribuzione Art. 32 Retribuzione base e accessoria

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni del comparto degli enti pubblici non economici si compone delle seguenti voci: trattamento fondamentale: stipendio tabellare; retribuzione individuale di anzianità e maggiorazioni per esperienza professionale a norma dell' art. 15, comma 4, del DPR n. 43/1990, ove acquisite; indennità integrativa speciale. trattamento accessorio: compensi per lavoro straordinario e turni; compensi incentivanti e altri compensi e indennità previsti dal contratto o da specifiche disposizioni di legge;

premi per la qualità della prestazione individuale, come previsti dall' art. 37 del presente contratto. 2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni. **Art. 33 Aumenti della retribuzione base** 1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall' art. 14 del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all' art. 7 del DL 17 settembre 1993, n. 384 convertito con la legge 14 novembre 1993, n. 438, sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

Qualifica	I	91.000
Qualifica	II	96.000
Qualifica	III	101.000
Qualifica	IV	107.000
Qualifica	V	113.000
Qualifica	VI	124.000
Qualifica	VII	139.000
Qualifica	VIII	161.000
Qualifica	IX	182.000

2. Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1 dicembre 1995. 3. Dal 1 gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:

Qualifica	I	70.000
Qualifica	II	74.000
Qualifica	III	78.000
Qualifica	IV	82.000
Qualifica	V	86.000
Qualifica	VI	94.000
Qualifica	VII	106.000
Qualifica	VIII	123.000
Qualifica	IX	140.000

4. Gli aumenti di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento dell'aumento successivo, ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale. **Art. 34 Effetti dei nuovi stipendi** 1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per il lavoro straordinario e sull'indennità di turno, sui trattamenti di quiescenza e di previdenza, sull'indennità corrisposta a titolo di assegno alimentare, sull'equo

indennizzo, sulle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi, nonchè sui contributi di riscatto. 2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione dell'art. 33 e 38 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, con riferimento alle scadenze e agli importi previsti dai medesimi articoli, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine servizio e dell'indennità di mancato preavviso in caso di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio. **Art. 35 Disciplina per il finanziamento del**

trattamento accessorio 1. Al finanziamento della parte variabile della retribuzione si provvede mediante l'utilizzo del fondo costituito in applicazione dell'art. 12 del DPR 13 gennaio 1990, n. 43. 2. A partire dal 31.12.1995, e a valere per l'anno 1996, le somme di cui all' art. 12, comma 2, del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, relative al personale delle qualifiche funzionali dalla I alla IX, con riferimento all'anno 1993, sono rivalutate del 3,5% e ulteriormente incrementate di un ammontare corrispondente allo 0,4% del monte salari riferito all'anno 1993 e al medesimo personale. Alle somme come sopra determinate si aggiungono gli importi stanziati nell'anno 1993 a titolo di compensi per lavoro straordinario con esclusivo riferimento al personale di cui all' art. 15, comma 1 della predetta legge n. 88 del 1989. Le quote di cui al comma 3 dell'articolo 12 del DPR n. 43 del 1990, non possono superare l'importo corrispondente alla loro misura determinata per l'anno 1993, incrementata del 3,5%. 3. Le risorse di cui al comma 2 sono utilizzate per: compensi per lavoro straordinario e turni: le risorse disponibili sono pari alla somma stanziata nell'anno 1993 a tale titolo, ridotta dal 1 gennaio 1995 di una percentuale pari al 15% per la parte relativa allo straordinario. Tale risorse sono finalizzate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e i turni necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, anche connesse a carenze di organico; il compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti: le risorse sono costituite dalla somma stanziata nell'anno 1993 per il pagamento delle indennità di cui all'art. 13, comma 2, lettere c) e d), del D.P.R. 13 gennaio 1990, n. 43. I compensi sono finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro, oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonchè alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza; la costituzione di un Fondo per le sperimentazioni in materia di inquadramento professionale: il fondo è costituito da un importo pari allo 0,3% del monte salari riferito al 1993 e relativo al personale di cui al comma 2. L'utilizzo del fondo è disciplinato dall' art. 41; la costituzione di un Fondo per la qualità della prestazione individuale: il fondo è costituito da una somma pari ai risparmi derivanti dal contenimento del lavoro straordinario di cui alla lettera a), incrementati da una quota pari allo 0,2% del monte salari riferito al 1993 e relativo

al personale di cui al comma 2. Tali risorse non possono superare complessivamente il limite massimo dello 0,5% del monte salari, con esclusione delle medesime categorie di personale. Le eventuali eccedenze vanno utilizzate per finanziare il fondo di cui alla successiva lettera e). Il fondo è finalizzato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla efficienza delle amministrazioni, mediante la corresponsione dei premi di qualità della prestazione individuale di cui all' art. 37; la costituzione di un Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi: il fondo è costituito dalla somma stanziata nell'anno 1993 per le finalità di cui all' art. 13, comma 2, lettera a), del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, incrementata del 3,5% a partire dal 31 dicembre 1995, nonché di quanto eventualmente residua dalla somma complessiva del fondo di cui al comma 2 detratte le somme utilizzate per la costituzione di fondi di cui alle lettere a), b), c), e d) del presente comma. Tale fondo è finalizzato alla erogazione di compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi nei termini e con le modalità stabilite dall' art. 36. 4. In relazione a particolari condizioni organizzative riferite alla specificità dei singoli ordinamenti, gli enti destinano eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 2 ad incrementare le risorse del fondo di cui alla lettera e) del medesimo comma. 5. Negli enti con un numero di dipendenti non superiore a 35, le somme destinate, secondo la disciplina del presente articolo, ai fondi di cui al comma 3, lettere d) ed e), possono essere complessivamente utilizzate in modo unitario per le finalità e secondo la disciplina dell' art. 36

Art. 36 Fondo per la produttività collettiva e per il

miglioramento dei servizi 1. Il fondo di cui all' art. 35, lettera e), è preordinato all'erogazione di trattamenti accessori volti a favorire la realizzazione di piani, progetti e altre iniziative per il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi istituzionali. In rapporto alle esigenze peculiari di ciascun ente il fondo è finalizzato all'erogazione di compensi incentivanti la produttività collettiva ai fini del miglioramento del livello quali-quantitativo dei servizi secondo i criteri di cui ai commi che seguono. Per tale finalità potranno anche essere previste misure dirette ad incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie degli enti, nonché, entro il limite massimo dello 0,2% del monte salari riferito all'anno 1993, indennità da attribuirsi su base selettiva, riassorbibili in caso di passaggio di qualifica e dirette a remunerare l'esercizio di funzioni di particolare rilevanza per l'ente da parte del personale appartenente alle qualifiche V, VII, VIII e IX, per il quale non sussistano possibilità di sviluppo verticale a fronte della professionalità accertata. Per l'VIII e per la IX qualifica tali indennità non sono cumulabili con quelle previste dall' art. 15, comma 2, della legge 9 marzo 1989, n. 88. 2. L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è subordinata al raggiungimento di standard di base predefiniti con la contrattazione decentrata per ciascuna linea di attività istituzionale, nell'ambito dei piani o programmi di

attività predisposti dall'amministrazione. Gli standard devono essere definiti in modo tale da assicurare un effettivo e verificabile incremento della produttività e, se già in uso presso gli enti, devono essere opportunamente corretti o aggiornati in modo tale da rafforzarne in modo significativo la capacità di misure il contributo di ciascun centro di costo o di progetto al raggiungimento dei risultati produttivi programmati. Per gli enti o per i settori di lavoro non regolabili sulla base di standard in ragione della connotata caratteristica delle attività svolte e/o delle dimensioni degli enti stessi, l'erogazione è subordinata alla realizzazione degli obiettivi minimi previsti e verificati sulla base di criteri oggettivi di valutazione, stabiliti con la contrattazione decentrata, nell'ambito di appositi programmi o progetti predisposti dall'amministrazione. Le risorse devono essere concentrate, tenuto conto delle peculiarità di ciascun ente, in misura accresciuta rispetto alle prassi in vigore - e in ogni caso prevalente - su progetti specifici riguardanti ambiti limitati di personale, al fine di massimizzarne l'efficacia incentivante: in particolare, su progetti mirati al livello qualitativo e quantitativo dei servizi, con speciale riguardo alle semplificazioni procedurali, alla qualificazione dei rapporti con l'utenza e alla modernizzazione dei servizi al pubblico, con differenziata attribuzione al personale che vi partecipa secondo il ruolo assegnato nell'ambito di ciascun progetto. Per gli enti destinatari della legge 9 marzo 1989, n. 88 restano fermi gli obiettivi indicati dall' art. 18 della legge stessa e i relativi criteri di finanziamento e di funzionamento. 3. La misura dei compensi, nell'ambito di ciascun centro di costo o area di funzioni di riferimento, è determinata sulla base di criteri generali per la valutazione della produttività definiti con la contrattazione decentrata. Detti criteri dovranno essere tali da garantire la selettività delle erogazioni e l'effettiva valenza incentivante delle stesse in rapporto alla natura e alla diversa rilevanza degli obiettivi, così da determinare un distribuzione della curva dei rendimenti più selettiva di quella risultante dalla esperienza di ciascun ente. In ogni caso il sistema deve essere orientato a realizzare un distribuzione della parte prevalente dei compensi incentivanti su una quota limitata di dipendenti. Tali criteri debbono altresì prevedere la graduazione dei compensi incentivanti in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi, sulla base della verifica effettuata dall'amministrazione previo esame con le organizzazioni sindacali a termini dell' art. 8 del presente contratto. 4. La quota del Fondo per la produttività collettiva attribuita in base ai criteri di cui ai precedenti commi 2 e 3 viene ripartita tra il personale, con provvedimento motivato del dirigente responsabile, sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale, attribuiti secondo criteri selettivi nell'ambito di una scala parametrica di almeno quattro valori, comprendenti il valore 0 e tenuto conto del rapporto con i valori parametrici degli stipendi delle varie qualifiche stabilito in sede di contrattazione decentrata. 5. I criteri per l'attuazione, le modalità e la periodicità di erogazione dei compensi e indennità di cui ai precedenti commi 2, 3 e 4 sono definiti in sede di contrattazione

decentrata a livello di ente. Resta fermo il meccanismo di corresponsione di anticipazioni mensili di cui all' art. 13 del DPR 8 maggio 1987, n. 267; la somma annua complessiva è a tal fine commisurata al 20,8% dell'importo di cui all' art. 12 lettera a) del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, calcolato con riferimento all'anno 1993.

6. Con la contrattazione decentrata a livello di ente, la gestione di una quota del fondo complessivo di cui al presente articolo può essere affidata a ciascuna unità funzionale per la realizzazione di obiettivi definiti localmente sulla base di priorità, indirizzi e limiti stabiliti a livello nazionale. 7. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell' art. 20 del d.lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.RA.N. e da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione. Sulla base del monitoraggio le parti verificheranno alla scadenza del presente biennio contrattuale il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, considerandolo elemento essenziale per la configurazione e l'eventuale revisione del fondo di produttività nel prossimo biennio. **Art. 37 Fondo per la qualità della prestazione individuale** 1. Il Fondo di cui all' art. 35, comma 3, lettera d), è finalizzato all'attribuzione, nell'ambito di ciascuna amministrazione, a decorrere dal 1 dicembre 1995, di premi per la qualità della prestazione individuale allo scopo di valorizzare le capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico. 2. I premi sono attribuiti a una percentuale massima del 15% del personale in servizio in ciascuna qualifica presso le singole amministrazioni secondo gli importi risultanti dall'allegata tabella A, sulla base di una valutazione delle prestazioni individuali da effettuarsi a cura dei dirigenti responsabili ai sensi del comma 4. 3. I dirigenti attribuiscono i premi entro il 30 giugno e il 30 novembre e provvedono all'erogazione dei premi stessi nei mesi di luglio e di dicembre. 4. Il processo di valutazione di cui al comma 2 è gestito dai dirigenti, secondo modalità stabilite dall'amministrazione, che ne informa le organizzazioni sindacali a norma dell' art. 7, comma 2, del presente contratto, con l'intervento dei dirigenti responsabili di struttura e con verifica e coordinamento da parte dell'alta direzione dell'ente. Gli obiettivi e criteri sulla cui base sarà effettuata la valutazione devono essere specificamente definiti per figure professionali e relative specificazioni all'inizio del periodo di riferimento per la valutazione, di norma annuale. 5. La definizione dei criteri di cui al comma 4 è riferita alla qualità della prestazione individuale ed è effettuata sulla base dei seguenti elementi, che possono essere anche diversamente combinati o utilizzati disgiuntamente con riferimento alle diverse tipologie di personale; competenza professionale e capacità tecnica (valutazione delle conoscenze teoriche, applicative e pratiche e delle collegate abilità operative,

riferite allo svolgimento di una funzione/mansione specifica); adattamento al contesto operativo e gestione del tempo di lavoro (valutazione della capacità di adattamento alle esigenze derivanti dalla complessità e dinamicità dell'ambiente operativo, della capacità di gestione delle incertezze e delle varianze e dell'attitudine a gestire i cambiamenti organizzativi); iniziativa, partecipazione, orientamento all'utenza e all'integrazione interna/esterna (valutazione della coerenza dei comportamenti rispetto al perseguimento dei fini generali dell'ente e della sensibilità alle esigenze dell'utenza e a quelle di collaborazione intersettoriale); capacità organizzativa e gestione delle risorse (valutazione dell'attitudine a proporre soluzioni per la realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali e a guidare altri operatori, nonché dell'affidabilità nella gestione di risorse tecniche ed economiche). 6. Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale il cui procedimento sarà definito entro il 30 giugno 1995. 7. Le decisioni adottate dai dirigenti devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate. 8. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell' art. 20 del D.Lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'ARAN e da allegarsi alla Relazione annuale sullo stato dell'amministrazione. **Art. 38 Personale con qualifica di ispettore generale e di direttore di divisione ex art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88 .** 1. Gli stipendi iniziali lordi per il personale con qualifica di ispettore generale e di direttore di divisione ex art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

- Direttore di divisione (iniziale)	195.000
- Direttore di divisione (dopo 2 anni)	210.000
- Ispettore generale (iniziale)	209.000
- Ispettore generale (dopo 2 anni)	226.000

2. Gli aumenti mensili di cui al comma 1 competono con decorrenza 1 dicembre 1995. 3. Dal 1 gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili lordi:

- Direttore di divisione (iniziale)	150.000
- Direttore di divisione (dopo 2 anni)	161.000

- Ispettore generale (iniziale)	161.000
- Ispettore generale (dopo 2 anni)	173.000

4. Gli incrementi di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento di quelli di cui al comma 1 e assorbono l'indennità di vacanza contrattuale. Gli incrementi di cui ai commi 1 e 3 non comportano il riassorbimento degli assegni ad personam eventualmente attribuiti a seguito di inquadramento nella specifica posizione rivestita dal personale interessato.

5. Le classi di stipendio e gli aumenti periodici biennali cessano di essere corrisposti dal 1 dicembre 1995. Il valore degli aumenti biennali in godimento al 30 novembre 1995, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumenti biennale maturati alla stessa data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità. Tale valutazione si effettua con riferimento al trattamento stipendiale derivante dall'applicazione dell' art. 5, comma 1, del decreto legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito con la legge 23 gennaio 1991, n. 21, ed ai valori percentuali dei relativi aumenti biennali.

6. Il compenso di cui all' articolo 4 della legge 17 aprile 1984, n. 79 e successive modifiche e integrazioni resta acquisito nell'ammontare spettante alla data di entrata in vigore del presente contratto come assegno personale non riassorbibile.

7. I trattamenti economici accessori continuano ad essere corrisposti secondo la disciplina generale, i criteri e le modalità vigenti alla data di entrata in vigore del presente contratto, salvo che per la riduzione delle ore di lavoro straordinario di cui all' art. 35, comma 3, lettera a) e per quanto previsto dal comma 6. Gli enti provvederanno ad apprezzare adeguatamente l'esercizio delle funzioni previste dall' art. 25, comma 4, del d.lgs. n. 29 del 1993 attraverso l'attribuzione, a decorrere dal 1 dicembre 1995, delle indennità di cui all' art. 36, comma 1, del presente contratto, nonchè attraverso la gestione mirata di quelle già in atto presso gli enti stessi ai sensi dell' art. 15, comma 2, della legge 9 marzo 1989, n. 88.

8. I premi di cui all' articolo 37 sono attribuiti al personale di cui al presente articolo nei limiti della percentuale massima stabilita per ciascuna qualifica dal comma 2 del medesimo articolo e nell'importo massimo risultante dall'allegata tabella A.

Art. 39 Fondi previdenziali

1. In attesa dei provvedimenti legislativi di riforma strutturale del sistema previdenziale e della definizione del quadro normativo di riferimento per l'attuazione del d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124, gli enti del comparto che amministrano fondi di previdenza integrativa dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, comunque denominati, riservati al personale, provvederanno, sentite le organizzazioni sindacali, all'adeguamento, con effetto dal 1 gennaio 1995, in relazione a quanto previsto dall' articolo 15 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, delle norme che in atto disciplinano tali fondi in modo da assicurare l'effettiva funzione integrativa dei fondi stessi in conformità della loro originaria natura e finalità.

2. Nel contesto delle iniziative di cui al comma 1, le amministrazioni richiederanno, previo esame con le organizzazioni sindacali, le possibili soluzioni tecnico-finanziarie atte a consentire

l'iscrizione ai fondi integrativi del personale assunto successivamente alla data di entrata in vigore della legge 20 marzo 1975, n. 70 ma anteriormente all'entrata in vigore del d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 18, comma 9, dello stesso decreto. 3. Le parti si impegnano a incontrarsi, non appena sarà stato definito il quadro complessivo di riferimento di cui al comma 1, per esaminare le problematiche relative a una più organica revisione delle normative regolamenti che in atto disciplinano i fondi integrativi e all'eventuale attuazione, nell'ambito del comparto, dell'istituto della previdenza complementare introdotto dal d.lgs. n. 124 del 1993. 4. In sede di attuazione di quanto previsto ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo, saranno previste opportune forme di raccordo tra i fondi integrativi aziendali e i fondi di previdenza complementare di cui venga prevista la costituzione, in modo da consentire ai dipendenti iscritti ai predetti fondi integrativi aziendali che ne facciano richiesta, in presenza delle necessarie condizioni tecnico-finanziarie, il passaggio ai nuovi fondi complementari, previo apporto delle relative riserve tecniche accantonate. Nella stessa sede saranno previamente verificate le condizioni per la gestione, da parte dei fondi integrativi già esistenti presso gli enti, della previdenza complementare in favore dei dipendenti degli enti stessi, con l'osservanza delle disposizioni dettate dal d.lgs. n. 124 del 1993 e successive modifiche e integrazioni in ordine alle prestazioni e alla contribuzione relative alla previdenza complementare predetta. **Art. 40 Indennità di rischio, di mansione e di bilinguismo** 1. Continuano a essere corrisposte le indennità di rischio previste dalle leggi 27 ottobre 1988, n. 640, 9 aprile 1953, n. 310 e dal D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146, l'indennità di mansione di cui alla legge 3 giugno 1971, n. 397, nonché l'indennità di bilinguismo di cui alla legge 23 ottobre 1961, n. 1165 e successive modifiche e integrazioni e all' art. 34 del D.P.R. 8 maggio 1987, n. 267. **Art. 41 Revisione del sistema di inquadramento professionale** 1. E' istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'A.R.A.N. e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nazionale di lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro nelle amministrazioni e di formulare proposte per l'eventuale ridisegno, anche parziale, dell'inquadramento professionale del personale, avendo particolare riguardo: alle caratteristiche complessive dei sistemi di inquadramento professionale vigenti nel comparto, analizzati e confrontati con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati, tenuto conto anche della esperienza acquisita e delle realtà presenti nei diversi paesi europei; alla congruità dei profili professionali esistenti in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni, con particolare attenzione alle esigenze di riaccorpamento all'interno di ciascuna qualifica funzionale, la cui eventuale attuazione non dovrà comunque comportare variazioni di natura economica; alla congruità di tali sistemi in relazione alle modifiche intervenute e a quelle che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella

struttura delle amministrazioni, con particolare attenzione alle criticità in alcune aree di inquadramento professionale. 2. Anche allo scopo di supportare i lavori della Commissione di cui al comma 1 con l'analisi di più specifiche esigenze dei singoli enti, le Parti convengono di dar luogo ad una sperimentazione negli enti del comparto, da individuarsi di comune accordo entro il 30 giugno 1995, che a quella data risultino aver organicamente realizzato i processi di ristrutturazione previsti dal d.lgs. n. 29 del 1993. Tale sperimentazione avrà per oggetto la verifica della coerenza dell'attuale sistema di inquadramento con le esigenze organizzative e gestionali degli enti, anche approfondendo la possibilità di prefigurare percorsi professionali e di carriera funzionali a un migliore utilizzo programmato del personale, con particolare riguardo a una o più aree critiche, ovvero a specifiche figure professionali di autonoma rilevanza nell'ordinamento dell'ente. La sperimentazione potrà riguardare il personale la cui posizione di lavoro, per effetto dei processi di modificazione dell'organizzazione del lavoro, risulti caratterizzata da contenuti di maggiore spessore. Anche in presenza dell'effettivo e verificato svolgimento di mansioni di più elevato contenuto professionale, potrà essere prevista, per il personale della III, della IV e della VI qualifica funzionale, la corresponsione su base selettiva di indennità in tutto o in parte compensative del dislivello economico rispetto alla qualifica immediatamente superiore se ipotizzabile come possibile punto di riferimento. La sperimentazione si svilupperà nell'arco della vigenza contrattuale e sarà sottoposta ad azione di monitoraggio e controllo da parte dell'A.RA.N.. Eventuali intese raggiunte tra le parti stipulanti il presente contratto collettivo di lavoro saranno estese a tutti gli enti del comparto o a categorie omogenee degli stessi che presentino gli stessi requisiti e caratteristiche. 3. Al termine della sperimentazione le parti valuteranno, tenendo conto delle proposte della Commissione, la possibilità di concordare innovazioni di carattere generale sui sistemi di inquadramento professionale dei lavoratori. Le parti si impegnano a concludere questa valutazione entro il 1 dicembre 1995, convenendo sin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza entro il 30 settembre 1997. **Art. 42 Verifica delle disponibilità finanziarie**

complessive 1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell' art. 52, comma 3, del D.Lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro dall' art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412. 2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso. **Parte III Titolo I Norme finali e**

transitorie Capo I Art. 43 Norme transitorie per i procedimenti disciplinari in corso 1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di

stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio. 2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano, se più favorevoli, le sanzioni previste dall' art. 28 in luogo di quelle previste dalla previgente normativa. 3. Alle infrazioni commesse nel periodo di cui all' art. 28, comma 10, si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 44 Personale INPDAP 1. Ai fini dell'applicazione dell' art. 6, comma 3, del d.lgs. 30 giugno 1994, n. 479, le parti concordano che l'INPDAP proceda alla definizione delle tabelle di equiparazione del personale proveniente dalla soppressa Direzione Generale degli Istituti di Previdenza del Ministero del Tesoro, avvalendosi dell'attività negoziale di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.). **Art. 45**

Mutui edilizi e piccoli prestiti 1. Le parti si danno atto che gli interventi legislativi in materia di interesse legale hanno prodotto effetti sulla normativa contrattuale vigente in tema di concessione ai dipendenti di mutui edilizi agevolati nonché di piccoli prestiti, modificando parzialmente lo scopo delle predette disposizioni contrattuali. Al fine di contemperare le esigenze dei dipendenti e degli enti interessati, le parti convengono sulla necessità che gli enti stessi rivedano, entro i limiti delle disponibilità all'uso previste, le determinazioni adottate nella specifica materia, al fine di ripristinare il carattere effettivamente agevolato del tasso. **Art. 46 Interventi assistenziali** 1. Le parti concordano sull'opportunità

che gli enti del comparto istituiscano, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale con la finalità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonché per la copertura del rischio di premorienza, definendo altresì le modalità per il controllo della gestione di detto organismo. Le parti convengono che gli enti, previa contrattazione decentrata ai sensi dell' art. 5, di intesa tra loro, definiscano le quote dello stanziamento di cui all' art. 59 del D.P.R. 509/1979 e successive modifiche, da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite, precisando che qualsiasi onere, anche di carattere contributivo e fiscale, graverà sulla quota del predetto stanziamento. **Art. 47 Quota di contratto** 1. All'entrata in vigore del presente

contratto gli enti comunicano ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. la proposta di versare una quota contratto pari a Lire 30.000 una tantum da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese successivo alla data di comunicazione. 2. I lavoratori aderiscono a tale versamento attraverso una propria delega attiva. 3. Gli enti danno comunicazione ai rappresentanti sindacali territoriali interessati del numero delle trattenute effettuate. 4. In caso di mancata indicazione nella delega delle organizzazioni sindacali destinatarie, gli enti assegnano le predette quote alle organizzazioni sindacali stesse in proporzione agli iscritti. 5. Le quote vengono versate dagli enti su conti correnti che verranno

indicati da ciascuna organizzazione sindacale interessata. **Art. 48 Mensa, produttività, contributi, modalità** 1. Le parti concordano di confermare le modalità e le procedure vigenti nelle materie sottoelencate, riservandosi, entro tempi da definire, l'eventuale loro adeguamento contrattuale: -mensa; -compensi di produttività in caso di assenze obbligatorie e distacchi (art. 21 del DPR. 43/1990) -contributi sindacali. 2. Le parti si impegnano, altresì, a disciplinare entro il 30 giugno 1995 l'istituto della mobilità ai sensi dell' art. 35, comma 8, del d.lgs. n. 29 del 1993, dopo avere verificato le interconnessioni con la mobilità interna e quella tra enti del comparto nonché tra amministrazioni pubbliche diverse di cui al DPR 16 settembre 1994, n. 716 e al decreto da emanare ai sensi dell' art. 3, comma 52, della legge 24 dicembre 1993, n. 537. **Art. 49 Norma finale di rinvio**

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto continuano ad applicarsi, ai sensi dell' art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, le vigenti norme di legge e quelle contenute negli accordi di comparto recepiti con decreti del Presidente della Repubblica ai sensi della legge 29 marzo 1983, n. 93. **Art. 50 Disapplicazioni** 1. A norma dell' art. 72, comma 1, del D.Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all' art. 2, comma 2, sono applicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni: -con riferimento all' art. 4 (tempi e procedure per la contrattazione decentrata): art. 2 del DPR n. 346/1983; art. 5, commi 6 e 7 del DPR n. 267/1987; art. 5 del DPR n. 43/1990; -con riferimento all' art. 5 (livelli di contrattazione, materie e limiti della contrattazione decentrata): art. 5, commi 1, 2, 3 e 4 del DPR n. 267/1987; art. 5 del DPR n. 43/1990; art. 28 della legge n. 70/1975; -con riferimento all' art. 6 (composizione delle delegazioni): art. 27 della legge n. 70/1975; art. 5, comma 5, del DPR n. 267/1987; -con riferimento all' art. 7 (informazione): artt. 18 e 20 del DPR n. 13/1986; art. 16 del DPR n. 267/1987; -con riferimento all' art. 9 (pari opportunità): art. 16 del DPR n. 395/1988; -con riferimento all' art. 11 (forme di partecipazione): art. 23 della legge n. 70/1975; -con riferimento all' art. 12 (rappresentanze sindacali): art. 25 della legge n. 93/1983; -con riferimento all' art. 13 (interpretazione autentica dei contratti): art. 21, lettera b), del DPR n. 13/1986; art. 5, comma 9, del DPR n. 43/1990, come da lettera a); -con riferimento all' art. 14 (contratto individuale di lavoro): art. 17 del DPR n. 487/1994; -con riferimento all' art. 15 (tempo parziale): art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, artt. 3, 4, 5 e 6 del DPCM n. 117 del 1989; art. 4 del DPR n. 13/1986; -con riferimento all' art. 17 (orario di lavoro): artt. 7 e 8 del DPR n. 13/1986; art. 7 del DPR n. 267/1987; -con riferimento all' art. 18 (ferie): art. 9, comma 1, della legge n. 70/1975; art. 4 del DPR n. 395/1988; -con riferimento all' art. 19 (permessi retribuiti): art. 9, comma 2, della legge n. 70/1975, salvo quanto previsto dall' art. 3 del DPR n. 411/1976; art. 17 del DPR n. 509/1979; art. 24 del DPR n. 267/1987; art. 7 del DPR 494/1987; art. 3, commi da 37 a 42 della legge n.

537/1993; art. 22, commi da 22 a 26 della legge n. 724/1994; -con riferimento all' art. 20(permessi brevi): art. 11 DPR n. 13/1986; -con riferimento all' art. 21(assenze per malattia): art. 9, comma 3 - per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e per infermità - della legge n. 70/1975; norme della legge n. 537/1993 e della legge n. 724/1994 citate con riferimento all' art. 19; -con riferimento all' art. 22 (infortuni sul lavoro): norme citate con riferimento all'art. 21; -con riferimento all' art. 23(cause di cessazione del rapporto): art. 12 della legge n. 70/1975; -con riferimento all' art. 26(doveri del dipendente): art. 8, comma 1, della legge n. 70/1975; -con riferimento agli artt. 27, 28, 29 e 30 (disciplina): art. 11 della legge n. 70/1975; artt. 7 e 18 del DPR n. 411/1976; art. 21 del D.P.R. 509/1979; art. 22 della legge n. 93/1983; -con riferimento all' art. 31 (formazione): art. 6 del D.P.R. 509/1979; art. 5 del DPR n. 346/1983; art. 10 del DPR n. 267/1987; art. 2 del DPR n. 395/1988; -con riferimento all' art. 36 (Fondo per la produttività collettiva): artt. 12, 13, e 14 del DPR n. 13/1986; art. 15 del DPR n. 395/1988; artt. da 11 a 15del DPR 267/1987; art. 13 del DPR n. 43/1990. 2. Fatti salvi gli effetti già prodotti dall' art. 72 del d.lgs n. 29 del 1993, le singole amministrazioni del comparto provvedono a rendere inapplicabili, entro tre mesi dalla data di cui al comma 1 e con effetto dalla medesima, le norme dei rispettivi ordinamenti, emanate nell'esercizio di potestà legislativa o regolamentare, che stabiliscano trattamenti normativi o economici speciali per categorie di personale dipendente dalla amministrazioni stesse o che siano comunque incompatibili con le disposizioni del presente contratto. 3. Le amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.R.A.N. l'elenco delle norme non più applicabili. **Codice di**

comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

(approvato con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica del 31 marzo 1994. registrato dalla Corte dei Conti in data 22.4.94 e pubblicato sulla G. U. - n. 149, serie gen.le - in data 28.6.94) Art. 1 Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio. 2.

Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti. 3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare. 4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta

applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti. 5. Il dirigente dell'ufficio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice. **Art. 2**

Principi 1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. 2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. 3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato. 4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti. 5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio. 6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. 7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti. 8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. **Art. 3**

Regali e altre utilità 1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, nè accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio. 2. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, nè accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore. **Art. 4 Partecipazione ad**

associazioni e altre organizzazioni 1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione. 2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorchè le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, nè si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni. 3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati. 4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, nè li induce a farlo promettendo

vantaggi di carriera. **Art. 5 Obblighi di dichiarazione** 1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività o decisioni inerenti all'ufficio. 3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria. 4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6 Obblighi di astensione 1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione. 2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni.

L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali. 4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione. 5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi

finanziari o non finanziari: di individui di cui egli sia commensale abituale; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7 Attività collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.
3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8 Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta nè accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorchè provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.
3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta nè tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.
4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o

al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione. 5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, nè chiede o accetta che altri lo facciano. 6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, nè tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente. **Art. 9 Comportamento**

nella vita sociale 1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona nè fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione. **Art. 10 Comportamento in servizio**

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda nè delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza. 2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio. 3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, nè elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. 5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile. 6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione. 7. Il dipendente non accetta per uso personale, nè detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio. **Art. 11 Rapporti con il pubblico**

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. 2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il

dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attività, o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valuterà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni nè fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12 Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, nè corrisponde o promette ad alcuna utilità a titolo di intermediazione, nè per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio è coinvolto in queste attività, dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerità delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14 Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni

sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e a integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 Le parti, allo scopo di rendere applicativi i contenuti del decreto legislativo n. 626/1994 in materia di prevenzione e di sicurezza nei luoghi di lavoro, si incontreranno per concordare le modalità di attuazione dei contenuti dell'eventuale intesa a livello intercompartimentale sulla specifica materia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 Le parti, preso atto delle problematiche connesse all'applicabilità o meno del presente contratto al personale appartenente alla decima qualifica, si dichiarano disponibili a promuovere un chiarimento in merito, in vista della definizione contrattuale, entro la data di stipula del contratto dei dirigenti del comparto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3 Al fine di definire le controversie applicative insorte nell'attuazione dell' art. 4, comma 5, del D.P.R. n. 285 del 1988 con riferimento alla ricostituzione economica delle anzianità, le parti sottolineano la esigenza che gli enti provvedano entro sei mesi a controllare l'applicazione delle norme di inquadramento relative all'anzianità di servizio dei dipendenti interessati al fine di verificarne la corrispondenza riguardo alle quote di abbattimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 Ai fini dell'attuazione della legge n. 125 del 1991, le parti riconoscono l'importanza che le amministrazioni del comparto, onde pervenire alla definizione di azioni positive, verifichino la possibilità di costituzione di appositi fondi per il funzionamento di tali azioni, utilizzando le fonti di finanziamento esistenti anche comuni ed in ogni caso senza oneri aggiuntivi per gli enti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 In tema di composizione delle delegazioni trattanti in sede decentrata le parti riconoscono l'opportunità di una fase transitoria nella quale restano invariate le regole sulla rappresentatività fino alla definizione del quadro normativo, anche in relazione alla distribuzione dei distacchi, aspettative e permessi tra le varie sigle sindacali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6 Le parti invitano l'ESMAS - Ente per la scuola materna in Sardegna - ad uniformarsi a quanto previsto dal D.P.R. 23/08/88 n. 399.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7 Le parti sottolineano l'urgente necessità che vengano al più presto emanate le disposizioni di cui all' art. 3, lettera c), del d.lgs. 11 agosto 1993, n. 374, recante benefici per le attività usuranti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8 Le parti auspicano una sollecita soluzione dei problemi relativi alla mobilità connessa ai processi di privatizzazione degli enti ex d.lgs. n. 509/94.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 Le OO.SS considerano inaccettabile il punto del comma 7 dell'art. 15 (Part-time) relativo alla ulteriore prestazione di 20 ore annue oltre il limite previsto dal CCNL e si riservano ogni azione a riguardo

Firme: FP CGIL - CISL FEDERPUBBLICI - UIL DEP - FIALP-CISAL

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL-CISL-UIL n. 2 Le OO.SS. Confederali CGIL-CISL-UIL ritengono l'indennità di vacanza

contrattuale attribuita per l'anno 1994 aumento contrattuale congelato a tutti gli effetti e come tale incidente anche sulla 13a mensilità 1994. Firme: CGIL-CISL-UIL
DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3 Sulla soluzione adottata nel presente contratto, relativamente alle qualifiche ad esaurimento di Ispettore Generale e di Direttore di

Divisione, la FIALP, in coerenza con la posizione della propria Confederazione CISAL, si rimette alla sistemazione che eventualmente verrà adottata per tale personale dello Stato e del Parastato, in sede di confronto tra le Confederazioni e

l'ARAN sulle intere quadro per i contratti della Dirigenza e delle Aree di professionalità. Firme: CISAL/FIALP RdB/CUB - RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE FEDERAZIONE DEL PUBBLICO IMPIEGO, SERVIZI, INDUSTRIA E SETTORE PRIVATO ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B.)

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 4 La confederazione RdB/CUB e la Federazione RdB/CUB Enti pubblici non economici sottoscrive il VI contratto di categoria del comparto Enti pubblici pur non condividendone i contenuti sia economici che normativi. Tale sottoscrizione avviene al solo fine di mantenere inalterata la possibilità di azione sindacale nei luoghi di lavoro, in presenza di una normativa liberticida in materia di democrazia nei luoghi di lavoro che sta per essere varata dal Parlamento a totale sostegno del monopolio della rappresentanza dei sindacati "storici". La sottoscrizione del contratto del comparto Enti pubblici non economici da parte della RdB/CUB è stata votata dalle assemblee dei lavoratori che, pur respingendo pressochè all'unanimità i contenuti del contratto, hanno però ritenuto necessario autorizzare la RdB/CUB a firmarlo al fine di garantirsi uno strumento di lotta e di continuità nell'intervento sindacale. Roma, 28 marzo 1995 Firme:

RdB/CUB - RdB Enti pubblici NOTA A VERBALE n. 5 La CONF.S.A.L. (Confederazione dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori), si riserva ogni azione a tutela del personale dipendente, sugli argomenti sottoindicati: il mancato pieno recupero dell'inflazione reale, uno dei punti fondamentali della piattaforma proposta dalla CONF.S.A.L.; l'elevazione a 200 milioni del tetto dei mutui edilizi di cui all' allegato N. 6 del DPR 509/79 successivamente modificato dall' art. 16 del DPR n. 43/1990; la riduzione dei tassi di interesse sui mutui e prestiti, in maniera esplicita ed in linea con il tasso ufficiale di sconto; l'anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto così come previsto dal combinato disposto dell'art. 2120 del codice civile e modificato dall' art. 1 della L. 297/82 e dall' art. 2 comma 2 del D.L. 29/93; il riferimento temporale più breve affinché l'ESMAS provveda all'attuazione di quanto previsto dall' art. 19 del DPR n. 43/1990; l'esatta individuazione delle penalità anche economiche a carico della dirigenza per uso immotivato del potere discrezionale; una non chiara definizione dell'area sanitaria; il dissenso rispetto al pagamento delle quote di contratto (art. 47) Roma, 28/3/1995 Firme: CONF.S.A.L. DICHIARAZIONE A VERBALE

N. 6 La O.S. USPPI, nel riaffermare l'unitarietà dell'intera categoria dei professionisti laureati e diplomati, intende sottoscrivere il presente contratto con la seguente dichiarazione a verbale, in attesa di pervenire ad una definitiva soluzione

degli istituti normativi ed economici relativi alla categoria dei professionisti diplomati geometri, periti industriali - appartenenti alla seconda qualifica funzionale del ruolo professionale di cui all' art. 16 della legge 20 marzo 1975, n. 70. Nella stesura dell'articolo contrattuale non è stato previsto per la particolare qualifica professionale sopracitata specifici elementi del trattamento economico complessivo (indennità professionale), al fine di motivare la peculiarità delle funzioni professionali assolute e la posizione "atipica" rispetto all'ordinamento del restante personale del comparto. In sede di Commissione per la revisione del sistema di inquadramento professionale di cui al comparto in oggetto, si sostiene l'esigenza, tra l'altro, di dover ridisegnare l'inquadramento professionale della seconda qualifica professionale, nel rispetto dell' art. 16 della legge n. 70/75, riaccorpando per esigenze funzionali e organizzative, all'interno della seconda qualifica funzionale le attuali sovraordinate qualifiche funzionali VII e VIII, come già previsto nella declaratoria delle mansioni per il ruolo professionale nei precedenti DPR 411/76, DPR 509/79, DPR 346/83. Al fine di armonizzare nei vari comparti la composizione della delegazione trattante di parte sindacale decentrata, deve essere confermata la disciplina attualmente vigente fino al 30 giugno 1995, a livello centrale di ente e presso le sedi periferiche. Roma, 9 marzo 1995 Firme: USPPI NOTA A VERBALE N. 7 La CISNAL esprime il totale dissenso sul contenuto dell' art. 47 relativo alle "quote di contratto" ritenendo che la volontà di sottrarre 30.000 lire dalla busta paga dei lavoratori corrisponda ad un vero e proprio "furto con destrezza". La CISNAL sottoscrive l'accordo subordinandone gli effetti alla consultazione dei dipendenti del comparto che verranno chiamati ad esprimere il loro parere in assemblee sui posti di lavoro. Roma, 27/1/1995 Firme: CISNAL

ACCORDO COMPARTO PARASTATO Dichiarazione a verbale n. 8 Al fine di assicurare alle categorie rappresentate la tutela sindacale nelle sedi delle trattative concernenti i livelli aziendali è apposta la firme sul presente accordo contrattuale per il personale del comparto del Parastato con riserva di riesame, in sede d'accordo per l'area dirigenziale, della questione concernente la collocazione in esso degli ispettori generali e direttori di divisione, e, fatte salve tutte le vie legali a tutela del buon diritto di questa O.S. e dei Rappresentanti, al rispetto: -dei principi sul divieto di "reformatio in peius" e della "par condicio"; -e dei fondamenti costituzionali a garanzia della tutela legislativa dei trattamenti giuridici ed economici spettanti ai direttivi e ai dirigenti per l'esercizio imparziale e democratico dell'azione Amministrativa. Per quanto concerne la norma di cui all' art. 47 si ritiene debba essere promossa una consultazione (referendum) del personale del comparto in ordine all'applicazione della stessa. Roma, 28/3/95 Firme: CONFEDIR DICHIARAZIONE A VERBALE PARASTATO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI Le sottoscritte OO.SS. di categoria protestano fermamente per l'indebita introduzione di formalità che hanno burocratizzato e appesantito le procedure di cui all' art. 51 del Decreto L.vo n. 29/93 in occasione della stipula del

presente contratto e intendono rendersi immediatamente promotrici per una profonda revisione del Decreto stesso, al fine di ripristinare regole coerenti con la nuova natura privatistica della contrattazione nelle pubbliche amministrazioni. Le sottoscritte OO.SS. di categoria ribadiscono, comunque, di non essere tenute, anche in base alle norme che regolano oggi le procedure di approvazione, a firmare nuovamente il contratto di lavoro dopo la registrazione da parte della Corte dei Conti dell'atto di autorizzazione del Governo all'Aran, essendo la firma delle stesse OO.SS. non condizionata nè condizionabile da altre procedure che non siano quelle interne al Sindacato stesso e che non attengano al mandato dei lavoratori della categoria. Ciò premesso, le scriventi OO.SS. di categoria, al fine di non rischiare una ulteriore dilatazione dei tempi per l'applicazione del contratto, che è atteso ormai da sei anni dai lavoratori interessati, appongono la terza firma loro richiesta, ma si riservano nel contempo ogni azione utile per il ripristino completo delle prerogative pattizie. F.P. C.G.I.L. - FEDERPUBBLICI C.I.S.L. - U.I.L. DEP - CIDA fp - FIALP C.I.S.A.L. Firme: F.P. C.G.I.L. - FEDERPUBBLICI C.I.S.L. - U.I.L. DEP - CIDA fp - FIALP C.I.S.A.L. FILENAME 19950706_L_CCNL.doc