

Comparto: Area: **Personale dei livelli**
Ministeri

Data: **01/08/2000**

Tipo: **Preintesa** **Descrizione:** Preintesa relativa al CCNL integrativo del CCNL del personale non dirigente del comparto Ministeri stipulato il 16.02.1999

**PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTEGRATIVO
DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO DEI MINISTERI STIPULATO IL 16.2.1999**

Il giorno 1 Agosto 2000 , alle ore 17, 00 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni e le Confederazioni sindacali nelle persone di:

per l'ARAN Prof. Domenico Carrieri, componente del Comitato Direttivo

e, per i rappresentanti sindacali:

Organizzazioni sindacali:	Confederazioni sindacali
CGIL FP	CGIL
CISL FPS	CISL
UIL PA Stato	UIL
CONFSAL/UNSA	CONFSAL

Al termine della riunione le parti citate, tenuto conto del serrato dibattito che ha preceduto l'odierna seduta hanno sottoscritto la preintesa in oggetto nel testo che segue, dandosi reciproco atto dell'impegno svolto per la stesura del documento e convenendo di riprendere il confronto al termine della pausa estiva per portare a compimento l'intesa entro la seconda decade del mese di settembre:

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTEGRATIVO
DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO DEI MINISTERI STIPULATO IL 16.2.1999**

INDICE

PREMESSA

TITOLO I

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - (Campo di applicazione e finalità)

DIRITTI SINDACALI CAPO II

Art. 2 - (Diritto di assemblea)

TITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 - (Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica)

Art. 4 - (Mobilità tra amministrazioni di comparti diversi)

Art. 5 - (Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza)

Art. 6 - (Ricostituzione del rapporto di lavoro)

TITOLO III

CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7 - (Assenze per malattia)

Art. 8 - (Aspettativa)

- Art. 9** - (Altre aspettative previste da disposizioni di legge)
- Art. 10** - (Diritto allo studio)
- Art. 11** - (Congedi per la formazione)
- Art. 12** - (Congedi per eventi e cause particolari)
- Art. 13** - (Congedi dei genitori)
- Art. 14** - (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche)
- Art. 15** - (Tutela dei dipendenti portatori di handicap)

TITOLO IV

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art. 16** - (Copertura Assicurativa e patrocinio legale)
- Art. 17** - (Bilinguismo)
- Art. 18** - (Trattenute per scioperi brevi)
- Art. 19** - (Clausole speciali)
- Art. 20** - (Diritti derivanti da invenzione industriale)

TITOLO V

FLESSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 21** - (Rapporto di lavoro a tempo determinato)
- Art. 22** - (Contratto di fornitura di lavoro temporaneo)
- Art. 23** - (Contratto di formazione e lavoro)
- Art. 24** - (Rapporto di lavoro a tempo parziale)
- Art. 25** - (Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.)
- Art. 26** - (Disciplina sperimentale del telelavoro)

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 27** - (Retribuzione e sue definizioni)
- Art. 28** - (Lavoro straordinario)
- Art. 29** - (Banca delle ore)

TITOLO VII

DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 30** - (Norme di rinvio)
- Art. 31** - (Disapplicazioni)

PREMESSA

Con il presente documento le parti intendono portare a termine il processo di privatizzazione del rapporto di lavoro del personale del comparto iniziato con il decreto legislativo 3 febbraio 1993 ed accelerato dalla legge 59/1997 e dai successivi decreti delegati, riconducendo alla disciplina negoziale tutti gli istituti del rapporto di lavoro. Dall'insieme dei CCNL della stagione contrattuale 1994 – 1997 e quella del 1998 – 2001 emerge un quadro della pubblica amministrazione completamente rinnovato per quanto attiene la politica delle risorse umane e proiettato verso la più ampia valorizzazione delle professionalità anche attraverso un moderno sistema classificatorio del personale e mediante una pluralità di meccanismi premianti basati sul merito. Nel contesto di armonizzazione delle regole e tutele tra lavoro pubblico e privato la realizzazione completa della riforma ed una completa utilizzazione degli istituti contrattuali citati richiedono comunque una coerente e complessiva attivazione da parte delle amministrazioni di tutti gli strumenti gestionali ed organizzativi previsti dalla riforma. Da questo punto di vista la preintesa anche mediante la nuova disciplina delle forme flessibili del rapporto di lavoro sottolinea la particolare rilevanza di tali strumenti di gestione delle risorse umane, che nonostante il loro carattere di sperimentali e comunque nel rispetto delle professionalità utilizzate, offrono alle amministrazioni forti margini di ampliamento e qualificazione dell'offerta di lavoro e dei servizi, permettendo altresì il superamento del ricorso alle collaborazioni coordinate o ad altre forme di rapporto non disciplinate dal presente documento.

TITOLO I

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

(Campo di applicazione e finalità)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale destinatario del CCNL stipulato in data 16 febbraio 1999 ed ha le seguenti finalità:

- a) completare il processo di trasformazione della disciplina del rapporto di lavoro riconducendo alla disciplina pattizia gli istituti non ancora regolati dai contratti collettivi vigenti;
- b) disciplinare gli istituti relativi alle flessibilità del rapporto di lavoro;
- c) modificare ed integrare la normativa contrattuale vigente considerando gli eventuali mutamenti legislativi.

2. Nelle vigenti disposizioni anche contrattuali relative al comparto Ministeri ogni riferimento alla qualifica funzionale va inteso come posizione economica ed area di inquadramento nella quale essa è confluita per effetto del nuovo sistema di classificazione.

CAPO II

DIRITTI SINDACALI

Art. 2

(Diritto di assemblea)

1. I dipendenti del comparto hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le Amministrazioni per n. 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

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

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art.1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali.

- dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, comma 1 dell' accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;

- dalla RSU congiuntamente con una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto ai sensi dell'art. 1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali;

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

TITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3

(Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica)

1. Fatte salve le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione non potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo nelle strutture organizzative del settore in mansioni anche diverse o di altro profilo riferito alla stessa posizione economica dell'area di inquadramento ove vi sia la disponibilità organica, purchè compatibili con lo stato di salute ed i titoli posseduti, assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.

2. In caso di mancanza di posti ovvero nell'impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con i motivi che hanno determinato l'inidoneità, , previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo collocato in una posizione economica inferiore della medesima area oppure in un profilo immediatamente inferiore dell'area sottostante.
3. L'inquadramento nella posizione economica inferiore può essere anche temporaneo ove sia legato alla mancanza di posti e non alla inidoneità fisica allo svolgimento delle relative mansioni. In tale caso il dipendente al verificarsi della vacanza ha titolo alla ricollocazione nel profilo per il quale era stato giudicato idoneo.
4. La domanda di reinquadramento di cui ai commi precedenti è presentata dal dipendente entro trenta giorni dalla data di notifica del giudizio di inidoneità.
5. L'eventuale ricollocazione del dipendente in altro profilo professionale ai sensi dei commi 1 e 2, è regolata da appositi criteri stabiliti dall'Amministrazione d'intesa con le organizzazioni sindacali.
6. Nel caso in cui il dipendente venga collocato nella posizione economica inferiore si applica l'art. 4, comma 4 della legge 68/1999.
7. Al dipendente che non possa essere ricollocato nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 5.

ART. 4 (Mobilità tra amministrazioni di comparti diversi)

L'art. 27 del CCNL è integrato dai seguenti commi:

- "3. Le procedure di cui ai commi 1 e 2 sono applicabili anche nei casi di mobilità tra amministrazioni di comparti diversi. In presenza di sistemi classificatori diversi, ai fini di determinare la corrispondenza della posizione economica e l'area di appartenenza del dipendente trasferito si fa riferimento alla posizione o qualifica funzionale e livello economico rivestito prima dell'inquadramento nel nuovo sistema di classificazione dell'amministrazione di provenienza; ove il dipendente nel comparto di provenienza abbia conseguito una progressione interna nei passaggi verticali, per l'inquadramento si verifica la corrispondenza tra i comparti delle originarie qualifiche o posizioni economiche con i nuovi livelli del sistema classificatorio. Nel caso in cui il CCNL del comparto di provenienza non abbia disciplinato il nuovo sistema di classificazione, l'inquadramento avviene secondo le regole del CCNL del presente comparto".
- "4. Al fine di dare applicazione al comma 3 si fa riferimento alle tabelle di corrispondenza di cui all'allegato 1".
- "5. Qualora il trattamento economico tabellare (comprensivo di eventuali fasce economiche o di posizioni "super" secondo i vari sistemi classificatori dei comparti di provenienza) sia superiore al trattamento della posizione economica di confluenza, esso viene mantenuto ad personam ed eventualmente riassorbito in tutto o in parte, a seguito del conseguimento di una posizione economica superiore nelle progressioni del sistema classificatorio ai sensi dell'art. 15."

Art. 5 (Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza)

1. Fermi restando gli accordi di mobilità di cui all'art. 28/bis, del CCNL integrativo dei Ministeri sottoscritto in data 22 ottobre 1997, che possono riguardare anche amministrazioni di comparti diversi, in relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del d.lgs.n.29/1993, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre Amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'amministrazione interessata comunica a tutte le amministrazioni del comparto, comprese quelle che hanno articolazioni territoriali, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del d.lgs 29/1993 presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.
2. Le amministrazioni del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascun profilo e posizione economica nell'ambito delle aree, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza. Le amministrazioni di altri comparti, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'amministrazione dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'amministrazione di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- dipendenti portatori di handicap;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico ovvero se il lavoratore sia unico titolare di reddito;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

5. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa nazionale di amministrazione può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorire la ricollocazione e l'integrazione dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

Art. 6 (Ricostituzione del rapporto di lavoro)

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'amministrazione si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella posizione economica equivalente a quella rivestita al momento delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato nell'amministrazione medesima.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'amministrazione ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

4. Qualora per effetto di dimissioni, il dipendente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

TITOLO III CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7 (Assenze per malattia)

1. Dopo il comma 7 dell'art. 21 del Ccnl, del 16.5. 95, è inserito il seguente:

"7.bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competenze Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le amministrazioni favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati".

2. Al presente contratto viene allegata la tabella A contenente esempi pratici relativi ai conteggi per le assenze per malattia.

Art. 8 (Aspettativa)

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi diversi, se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, fruiti anche frazionatamente, non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 21 e 22 del CCNL 16 maggio 1995.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili – nei limiti di 170 giorni – ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lett. a) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni.
6. L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6.
8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è concessa per un periodo massimo di sei mesi anche al dipendente assunto presso la stessa amministrazione o altro ente o amministrazione di altro comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova.
9. In deroga a quanto previsto dal comma 1 al dipendente già a tempo indeterminato, assunto presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, l'aspettativa è concessa per tutta la durata del contratto di lavoro a termine.
10. Il presente articolo sostituisce l'art. 22 quinquies del CCNL 22 ottobre 1997.

Art. 9 (Altre aspettative previste da disposizioni di legge)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per volontariato, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e per motivi sindacali restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.
3. Il dipendente, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altro comparto.
4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.
5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente

articolo nonché alle assenze di cui alla legge 1204/1971.

Art. 10 (Diritto allo studio)

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Le amministrazioni articolate territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie sedi il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previsti ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 4.

3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

- a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti ;
- b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);
- c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), e b).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite nell'ambito delle procedure di cui all'art. 4, comma 3, lett. A), del CCNL del 16.2.1999.

7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 8 del CCNL 16/02/1999

8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'amministrazione, l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

9. Nel caso in cui il conseguimento del titolo comprenda l'esercizio di un tirocinio, l'amministrazione potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 18, comma 1, prima alinea del Ccnl del 16.5.1995.

11. Il presente articolo sostituisce l'art. 17 del DPR 44/1990.

Art. 11

(Congedi per la formazione)

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n.53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le amministrazioni del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. La contrattazione integrativa a livello nazionale di amministrazione di cui all'art. 4, comma 3 lett.A) individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.
6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di congedo, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 21 e 22 del CCNL del 16.5.1995.
7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 12

(Congedi per eventi e cause particolari)

1. I dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art.4, comma 1 della legge n.53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000 trova, invece applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'art. 18 del CCNL del 16.2.1995.
3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 18 del CCNL del 16 maggio 1995, con la precisazione che:
 - a) il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.
 - b) Il comma 2 dell'art. 18 del CCNL 16 maggio 1995 è così sostituito:
"A domanda del dipendente - per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati - possono essere inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito o , in alternativa 18 ore complessive di permesso utilizzabili anche in modo frazionato . Le due tipologie di permessi non sono cumulabili".

Art. 13

(Congedi dei genitori)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000. Nel testo il richiamo delle disposizioni della legge n. 1204/1971 va, pertanto, inteso comprensivo di tutte le modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalle citate leggi sopravvenute.
2. Ai fini del trattamento economico valgono le seguenti precisazioni:

- a) Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell' articolo 4 e 5 della legge n.1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.6 bis della legge n.903/1977, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché l'indennità di amministrazione di cui all'art. 34 del CCNL 16 maggio 1995 e l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 18 del CCNL 16 febbraio 1999 ove spettante e le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.
- b) In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo anti-parto, qualora non fruito a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio.
- c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a) della legge n.1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
- d) Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 3 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n. 1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c).
- e) I periodi di assenza di cui alle lett.ere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
- f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n.1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
- g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
- h) In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.
- 3.La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art.18 bis, del CCNL integrativo del comparto Ministeri sottoscritto in data 22 ottobre 1997.

Art. 14 (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7 del CCNL del 16.5.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
 - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
 - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
 - d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si

trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia nei limiti massimi previsti dall'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Art. 15 (Tutela dei dipendenti portatori di handicap)

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

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7 del CCNL del 16.5.1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia nei limiti massimi previsti dall'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo

TITOLO IV

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 16 (Copertura Assicurativa e patrocinio legale)

1. Le amministrazioni stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2 dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.

5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

6. Le amministrazioni nel rispetto delle voci già stanziare nei relativi bilanci e destinate a tali finalità, possono assumere le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali sia attribuito uno degli incarichi di cui all'art. 18 del CCNL 16/02/1999, che operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. In particolare per il patrocinio legale si applica l'art. 18 del d.l. 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135.

Art. 17 (Bilinguismo)

1. Al personale in servizio negli uffici delle province autonome di Trento e Bolzano, aventi competenza regionale nonché nelle altre Regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è attribuita una apposita indennità, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige. Per il personale in servizio della Regione Valle D' Aosta trovano applicazione le misure e le modalità definite dalla Regione stessa.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Art. 18 (Trattenute per scioperi brevi)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 27.

Art. 19 (Clausole speciali)

1. Per ciascun dipendente l'ufficio del personale dell'amministrazione di appartenenza conserva in apposito fascicolo personale tutti gli atti e documenti prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dipendente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale.

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

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

Art. 20 (Diritti derivanti da invenzione industriale)

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Cod. Civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'amministrazione, la contrattazione integrativa a livello amministrazione può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

TITOLO V FLESSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO CAPO I

Rapporti a termine

Art. 21

(Rapporto di lavoro a tempo determinato)

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n.230/1962 e successive modificazioni e dall'art.23, comma 1, della legge n.56/1997, le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4, comma 2 e 5 della legge n.53/2000, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi;
- b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n.1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n.903/1977, come modificate dall'art. 3 della legge n.53/2000;
- c) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;
- d) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dalle amministrazioni, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;
- e) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate le procedure per la copertura dei posti stessi.

2. L'amministrazione fa ricorso ai casi previsti dal comma 1, lettere c) e d) quando nell'ambito della programmazione del fabbisogno non si sia deciso di fare ricorso alle altre forme di flessibilità previste dagli artt. 22 e 23.

3. Anche al fine di favorire standards di qualità nell'erogazione dei servizi, le amministrazioni, nei casi in cui le assunzioni siano programmabili, individuano, previa concertazione ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL dell'16.2.1999, i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo.

4. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 e 36 bis del D.Lgs.n.29/1993, le procedure selettive - anche semplificate - per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine di cui al comma 1.

5. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art.56 del D.Lgs.n.29/1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

6. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 5.

7. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

8. In tutti i casi in cui il CCNL integrativo del 22 ottobre 1997 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 7 e 10 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

9. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero anche a tempo parziale.

10. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 2 del CCNL del 22 ottobre 1997, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dalla predetta clausola, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 11. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'amministrazione deve essere motivato.

11. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

- a)le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
- b)in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 del CCNL 16 maggio 1995, 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, del citato CCNL, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi (cfr. Tabella A). 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 del predetto CCNL;
- c)possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 18, comma 3, del CCNL del 16.5.1995;
- d)in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 2 del CCNL stipulato in data 22 ottobre 1997, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
- e)sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000. Per i casi di permesso per lutto si applica l'art. 12, comma 2.

12. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:

- a)l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
b)sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

13. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, della legge n. 230/62 come modificato ed integrato dall'art.12 della legge n.196/1997, il contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. Il dipendente può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a quindici giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata da tre a sei mesi. Al di fuori di tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli.

14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

15. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art.23,comma 4, della legge n.56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.

Art. 22 (Contratto di fornitura di lavoro temporaneo)

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal d. lgs. 29/1993.

2. I contratti di lavoro temporaneo sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

- a)nei casi di temporanea utilizzazione in profili non previsti dagli assetti organici;
b)nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti;
c)per far fronte a punte di attività e, per un periodo massimo di 60 giorni, per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative o da afflussi straordinari di utenza;
d)in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazione, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
e)per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto massimo del 7% calcolato su base mensile dei lavoratori in servizio presso l'amministrazione, arrotondato in caso di frazioni all'unità.
4. I profili di esiguo contenuto professionale per i quali, ai sensi dell'art. 1, comma 4, lettera a) della L. 196/97, è vietato il ricorso al lavoro temporaneo, sono identificati in quelli ascritti alle posizioni economiche A1 e B1 del sistema di classificazione di cui al CCNL stipulato il 16/2/1999 ovvero a profili professionali addetti alla vigilanza ed a compiti ispettivi.
5. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui al comma 2, lett. b), la durata dei contratti può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.
6. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.
7. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale dell'amministrazione. E' possibile la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità previste dall'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999 purchè le relative risorse siano previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.
8. L'amministrazione comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7 della legge n.300/1970.
9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso gli amministrazioni utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
10. Le amministrazioni provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL 16.02.1999, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.
11. Alla fine di ciascun anno, le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine le amministrazioni forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL tutte le informazioni di cui al precedente comma 9.
12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto alle amministrazioni di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.
13. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni della legge 196/97 e all'Accordo quadro la cui ipotesi è stata siglata il 23 maggio 2000.

Art. 23 (Contratto di formazione e lavoro)

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL 16 febbraio 1999, le amministrazioni possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.
2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le amministrazioni che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 34 del D. Lgs. 29/1993 o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 5.
3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni di legge riferite a categorie riservatarie, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.

4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:

a) per l'acquisizione di professionalità elevate;

b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.

5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nell'Area C. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nell'Area A e B, posizione economica B1.

6. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi del comma 4, lett. b), il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

7. Le eventuali ore aggiuntive destinate alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, non sono retribuite.

8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 16.5.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione (B2 o B3 o C1 o C2). Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale, e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale dell'amministrazione, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

10. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 21 con le seguenti eccezioni:

- il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di prestazione effettiva per i contratti di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a);

- nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

11. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

12. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

-malattia

-gravidanza e puerperio

-astensione facoltativa post partum

-servizio militare di leva e richiamo alle armi

-infortunio sul lavoro

13. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

14. Al termine del rapporto l'amministrazione è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Le amministrazioni disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art. 6, lett. B) del CCNL del 16 febbraio 1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al

comma 12.

16. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

17. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte delle amministrazioni che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.

18. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro esercitano i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970.

CAPO II

Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 24

(Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale)

1. Con riferimento alle modalità di cui all'art. 21, comma 12 del CCNL 16 febbraio 1999 le parti specificano che la comunicazione dell'amministrazione è conseguenza dell'accordo intercorso tra essa ed il dipendente ai sensi dell'art. 22, comma 3 del citato CCNL.

2. L'art. 22 del CCNL del 16/02/1999 è così integrato:

a) al comma 2 è aggiunta la seguente lettera:

"c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b)."

b) Il comma 4 è sostituito dal seguente:

" I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs 61/2000."

c) Dopo il comma 4 è aggiunto il seguente:

"5. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purchè vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs 61/2000."

Art. 25

(Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.)

1. Al fine di adeguare al dlgs 61/2000 la disciplina del trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'art. 23 del CCNL del 16/02/1999 è sostituito dal seguente:

"1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno"

"2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise".

"3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 27 maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario."

"4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore."

"5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario di fatto svolte in eccedenza rispetto ai commi 3 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%."

"6. Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi il dipendente può richiederne il consolidamento nell'orario di lavoro ."

"7. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale"

"8. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, secondo i criteri adottati in contrattazione integrativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato".

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

" 10. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dall' art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle vigenti disposizioni

"11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati."

"12 Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto e del CCNL 16 febbraio 1999, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000."

CAPO III Discipline sperimentali

Art. 26 (Disciplina sperimentale del telelavoro)

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti :
 - a.telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente,
 - b.altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Le amministrazioni, consultano preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 8, c. 1 CCNL 16/02/1999, sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'amministrazione, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico degli amministrazioni, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNL quadro del 23 marzo 2000.

5. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per

settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 2.

6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'amministrazione nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

7 Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.

8. L'amministrazione definisce in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23/03/2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le amministrazioni attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'ente.

11. Le amministrazioni, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
- copertura assicurativa INAIL.

12 La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d. lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa nazionale di ente definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 32 del CCNL del 16 febbraio 1999. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

14. E' istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti del Comitato di settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni almeno annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto nel comparto e gli eventuali problemi.

15. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNL quadro sottoscritto in data 23 marzo 2000 e al D.P.R. 70/1999.

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 27

(Retribuzione e sue definizioni)

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa nazionale di amministrazione prevede diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a)Retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di tutte le posizioni economiche previste all'interno di ciascuna area, escluse le posizioni super, e dall'indennità integrativa speciale.

b)Retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di

anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 17 del CCNL 16/02/1999 ove spettante e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità ; c)Retribuzione globale di fatto, annuale o mensile: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera b); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 1 lett. a) per 26.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 1 lett. a) per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 25 del CCNL del 16 febbraio 1999 il valore del divisore è fissato in 151.

Art. 28 (Lavoro straordinario)

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

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

3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'art. 27, comma 4, a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.

4. Le maggiorazioni di cui al comma precedente sono pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

5. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'amministrazione ai sensi dell'art. 19 del **ccnl** del 16.5.1995 e dall'art. 2 dell'accordo sulle tipologie dell'orario di lavoro.

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate nei limiti di cui al comma 3, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 29.

Art. 29 (Banca delle ore)

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

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

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 28, comma 4, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

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

5. A livello di amministrazione sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le

ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

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

TITOLO VII Disposizioni finali

Art. 30 (Norma di rinvio)

1. Le parti concordano che il presente articolato, all'atto della sigla, sarà integrato con i seguenti istituti:

- a) assegnazione temporanea del personale;
- b) congedi per gravi e documentati motivi di famiglia di cui all'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000. Con riferimento a tale legge le parti ravvisano anche l'esigenza di coordinamento tra gli artt. 8 e 12 del presente contratto e le disposizioni anche regolamentari in corso di emanazione per l'applicazione della legge medesima.
- c) tabella di corrispondenza tra categorie ed aree di comparti diversi;
- d) trattamento economico del personale riammesso in servizio;
- e) trattamento di missione e trasferta;
- f) periodo di prova;
- g) tutele per gli invalidi ove materia di contrattazione;
- h) struttura della busta paga;
- i) modalità di recupero delle maggiorazioni per lo straordinario eccedente.
- l) le procedure di conciliazione ed arbitrato di cui all'ipotesi di CCNQ del 27 luglio 2000, per la parte demandata al contratto collettivo di comparto.

Art. 31 (Disapplicazioni)

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 72, comma 1 del d. lgs. 29/1993, cessano di produrre effetti le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro.
2. Dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro incompatibili con il presente CCNL.

TABELLA "A" "ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI"

1. Applicazione dell'art. 21, comma 1.

1.1. Si supponga che un dipendente, dopo il 16.5.1995, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi);
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi);
- **dal 20.7.98 al 20.02.99 (7 mesi - ultimo episodio morboso).**

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "*periodo di comporto*" è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

-totale assenze effettuate dal 19.7.95 al 19.7.98:	12 mesi
-ultimo episodio morboso:	7 mesi
-totale	19 mesi

Al 20.1.99 il dipendente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. **Dal 21.1.99** egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito di assenza retribuita (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di 18 mesi).

1.2. Si supponga ora che il dipendente si assenti secondo il seguente schema:

-dal 10.9.95 al 10. 11.95 (2 mesi);

-dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi);

-dal 20.12.97 al 20.6.98 (6 mesi);

-dal 20.12.99 al 20.1.2000 (1 mese - ultimo episodio morboso),

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1 si può verificare che il dipendente **ha ancora diritto alla conservazione del posto, con retribuzione, per un periodo di 11 mesi** (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di 18 mesi).

Infatti:

-totale assenze effettuate dal 19.12.96 al 19.12.99:	6 mesi
-ultimo episodio morboso:	1 mese
-totale	7 mesi

Al 20.6.98 il dipendente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.99, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19.12.96, senza tener conto delle assenze precedenti tale ultima data. **Al 20.1.99 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.**

2. Applicazione dell'art. 21 comma 7 - Trattamento economico..

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso. Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 7 dell'art. 21 e, fino alla scadenza del contratto, nel comma 15 dello stesso articolo. Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10.9.95 al 10.1.95 (2 mesi) - Intera retribuzione;

-dal 15.1.96 ai 15.11.96 (10 mesi)- Intera retribuzione fino al 15.8.96;

90% della retribuz. fino al 15.11.96;

- dal 20.7.98 al 20.2.99 (7 mesi) 50% della retribuzione **fino al 20.1.99.**

Dal 21.1.99 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2 dell'art.21)

Caso illustrato nel punto 1.2.:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi); - Intera retribuzione;

- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi) - Intera retribuzione fino al 15.8.96;

90% della retribuz. fino al 15.11.96;

- dal 20.12.97 al 20.6.98 (6 mesi) 50% della retribuzione;

- dal 20.12.99 al 20.1.2000 (1 mese) - 100% della retribuzione.

N.B. Trattandosi di assenze di lunga durata, in entrambi i casi esemplificati, durante i periodi di retribuzione intera deve essere corrisposto anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n.1 allegata al CCNL stipulato in data 16.5.1995. A prescindere dalla durata della malattia, viene sempre corrisposto l'assegno per il nucleo familiare. Inoltre, come già precisato, fino alla scadenza del contratto trova applicazione l'art. 21, comma 15, ultimo capoverso.

3. Applicazione dell'art. 21 ultimo comma - Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica **solo** alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto (16.5.1995) o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà **solo alla parte di assenza** che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza **sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione del trattamento economico.** E' quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto (16.5.1995).

4. Assenze per malattia nel rapporto a tempo determinato

4.1 Periodo di conservazione del posto.

Coincide con la durata del contratto, ma non può in nessun caso essere superiore a quello stabilito per il personale a tempo indeterminato dall'art. 21, commi 1 e 2. Il rapporto di lavoro, inoltre, **cessa comunque allo scadere** del termine fissato nel contratto.

Un dipendente assunto a tempo determinato **per 6 mesi**, ad esempio, avrà diritto, al massimo, **alla conservazione del posto per 6 mesi**. Se però egli si ammala dopo quattro mesi dall'inizio del rapporto avrà diritto **alla conservazione del posto solo per i restanti due mesi**.

4.2 Trattamento economico delle assenze.

4.2.1. Determinazione del periodo massimo retribuito e relativo trattamento - - Regola generale.

Si deve verificare, in base alla previsione dell'art. 5 della L.638/1983, richiamato nel testo dell'art. 21 del presente CCNL, **qual'è il periodo lavorato nei dodici mesi precedenti l'insorgenza della malattia.. Tale periodo è quello massimo retribuito.**

Se il dipendente si ammala il 15 dicembre 1996, ad esempio, bisogna verificare per quanti giorni ha lavorato dal 15 dicembre 1995 fino al 14 dicembre 1996. **Vanno dunque computati anche i periodi di lavoro relativi al rapporto in corso. Tale operazione va ripetuta in occasione di ogni nuovo evento morboso. Il periodo massimo retribuito varia quindi nel corso del rapporto.**

Ai fini della quantificazione del trattamento economico da corrispondere nell'ambito del periodo massimo retribuito bisogna rispettare la proporzione valida per il personale con rapporto a tempo indeterminato in virtù della quale: 9 mesi su 18 (e cioè la metà del periodo massimo retribuito) sono retribuiti per intero, 3 mesi su 18 (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90% e 6 mesi su 18 (e cioè due sestimi) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il DPR 347/83)

Si consideri il seguente esempio: dipendente che nei dodici mesi precedenti la nuova malattia ha lavorato per sei mesi e si assenti per 120 giorni;

- il periodo massimo retribuito sarà di 6 mesi; di questi sei mesi (180 gg.), 90 giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; 30 giorni (un sesto) al 90%; 60 giorni (due sestimi) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il dpr

347/83).

L'assenza di 120 giorni del dipendente sarà dunque retribuita al 100% per i primi 90 giorni. mentre i restanti 30 giorni saranno retribuiti al 90 %;

Se l'assenza fosse stata di **190 giorni** (10 giorni in più del massimo retribuibile) sarebbe stata retribuita nel modo seguente:

- 90 gg. al 100%;

- 30 gg. al 90%;

- 60 gg. al 50% (o ai due terzi per chi applicava il dpr 347/83);

- 10 gg. senza retribuzione. Quando l'assenza supera il periodo massimo retribuibile essa non può, infatti, essere retribuita.

Si ricordi inoltre che nessun trattamento economico di malattia può essere corrisposto dopo la scadenza del contratto a termine.

N.B. Negli esempi fatti si è ipotizzato, per comodità espositiva, che il dipendente effettui un'unica assenza di lunga durata, ma naturalmente, per stabilire quale sia, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, il trattamento economico spettante per l'ultimo episodio morboso, si dovranno sommare all'ultima assenza anche tutte quelle precedentemente intervenute (in costanza di rapporto).

4.2.2. Periodo massimo retribuibile inferiore a 4 mesi ma superiore a un mese.

Nel caso che il dipendente abbia lavorato, nei dodici mesi precedenti l'ultimo episodio morboso, **per un periodo inferiore a quattro mesi ma superiore a un mese (v. punto successivo)**, la proporzione sopra illustrata deve essere corretta, perché il CCNL prevede che, **nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di 4 mesi è esattamente 60 gg.)**.

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di 90 giorni di cui 60 gg. da retribuire al 100%, 10 gg. da retribuire al 90% e 20 giorni da retribuire al 50%.

In quest'ultimo caso, infatti, se si applicasse la proporzione illustrata nel punto 4.2.1 avremmo:

-45 gg. (la metà del massimo) da retribuire al 100%

-15 gg. (un sesto) da retribuire al 90 %;

-30 gg. (due sestanti) da retribuire al 50 % (o ai 2/3 per chi applicava il dpr 347 del 1983)

Invece, poiché è stato incrementato di 1/3 il periodo retribuibile al 100 % per passare dai "normali" 45 giorni, risultanti dall'applicazione della solita proporzione, al 60 previsti dalla norma, occorre ridurre proporzionalmente di un terzo i periodi retribuibili al 90 e al 50

Quindi:

60 gg. (45 gg. + 1/3) al 100%;

10 gg. (15 gg. - 1/3) al 90 %;

20 gg. (30 gg. - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per 20 gg. sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per 70 gg. sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg e al 90 % per i successivi 10 gg; se si assenta per 120 giorni sarà retribuito al 100% per i primi 60 gg., al 90% per i successivi 10 e al 50% per ulteriori 20 gg., mentre per gli altri 30 giorni non sarà retribuito.

4.2.3. Periodo massimo retribuibile garantito.

Nel caso che il dipendente, nei dodici mesi precedenti la malattia, **abbia lavorato per un periodo inferiore al mese, ha diritto comunque ad un periodo massimo retribuibile di almeno trenta giorni**, perché così prevede espressamente l'art. 5 della L. 638 del 1983. **Nell'ambito di tale periodo le assenze sono sempre retribuite per intero.**

In un caso del genere, se il dipendente si ammala per 40 gg., poiché ha diritto alla retribuzione solo- per 30 gg., i primi 30 gg. di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori 10 gg. sono senza retribuzione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.

In relazione all'art. 2, comma 1 le parti convengono che, in casi eccezionali, ove non siano disponibili idonei locali per le assemblee, queste possano svolgersi anche fuori dell'amministrazione. Con riguardo al numero delle ore di assemblea si conviene di dovere approfondire la possibilità di incrementarlo a n. 12 ore come in altri comparti (cfr. ad esempio Sanità e Regioni – autonomie locali) anche in relazione al nuovo soggetto utilizzatore rappresentato dalle RSU.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2.

In relazione all'art. 7 le parti prendono atto che, secondo quanto disposto dalla legge n. 135/90, l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro e che è fatto divieto agli amministrazioni di svolgere indagini rivolte ad accertare nei dipendenti o nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività. Le parti ritengono, inoltre, in considerazione del rilievo sociale assunto dal fenomeno della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e pur ribadendo la competenza degli organismi preposti dalla legge ad attuare gli interventi per la prevenzione e la lotta all'AIDS, di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di primo grado affetto da AIDS che necessiti di adeguate terapie a domicilio o presso strutture sanitarie pubbliche.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In relazione all'art. 35 del CCNL 16 febbraio 1999, le parti si impegnano ad attivare il confronto previsto nello stesso articolo entro il mese di settembre 2000.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

In relazione all'art. 30, le parti si danno reciproco atto che con riguardo ai sottotitoli articoli disciplinati dalla preintesa vanno comunque approfonditi gli aspetti a fianco di ciascuno indicati prima della loro stesura finale:

- art. 7 : spettanza dell'indennità di amministrazione per assenze pari a n. 15 giorni;
- art. 13 : comma 2 lett. c) con riguardo alla possibilità dei genitori di fruire contemporaneamente dei permessi retribuiti, fermo rimanendo il periodo complessivo; comma 2, lett. d) con riguardo ai permessi in caso di parto plurimo, in relazione a recente giurisprudenza;
- art. 21, comma 11, lett. c): permessi per il personale assunto a tempo determinato, nei casi di sostituzione in cui il rapporto si prolunghi oltre l'anno;
- art 23: trattamento economico del personale assunto con contratto di formazione e lavoro con riguardo alla corresponsione dell'indennità di amministrazione.
- art. 24, comma, 2 lett. c): possibilità di accedere al tempo pieno prima del triennio;
- art. 28: applicabilità ai riposi compensativi della clausola sulla banca delle ore (art. 29, comma 3).



[20000801_L_CCNL_Pre.doc](#)

