



FRIULI VENEZIA GIULIA

**Tutto quello che avreste
voluto sapere sul...**

COMPARTO UNICO

(area autonomie locali)

Testo unificato dei contratti in vigore

a cura di Giancarlo Valent



visita il nostro sito
www.fvg.fp.cgil.it





Tutto quello che avreste voluto sapere sul... **COMPARTO UNICO** (area autonomie locali)

Testo unificato dei contratti in vigore

- Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) 1994/1997, con le integrazioni dell'accordo del 13 maggio 1996
- Ccnl rinnovo 2° biennio economico 1996/1997
- Contratto collettivo regionale di lavoro del FVG (CCRL) 25 luglio 2001
- Ccrl Fvg - 1° agosto 2002 (biennio economico 2000-2001 e parte normativa quadriennio 1998-2001)
- Ccrl Fvg - 26 novembre 2004 (biennio economico 2002-2003 e quadriennio normativo – 1ª fase – 2002-2005)
- Ccrl Fvg - 7 dicembre 2006 (biennio economico 2004-2005 e quadriennio normativo 2002-2005 - 2ª fase)

PRESENTAZIONE

Con la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro 7 dicembre 2006 entra in vigore il primo Contratto Unico 2002/2005 normativo e 2004/2005 economico.

Un percorso iniziato nel lontano 1998 che nel tempo ha portato alla sottoscrizione dei contratti collettivi regionali di lavoro del 25.07.2001, 01.08.2002, 26.11.2004 e per ultimo del CCRL 7.12.2006. I contratti regionali hanno comportato, rispetto ai contratti nazionali, non solo diversi trattamenti economici ma anche una differente normativa.

Già con la precedente tornata contrattuale era emersa in tutta la sua evidenza l'oggettiva difficoltà a capire quali normative dei Contratti Nazionali antecedenti il quadriennio 1998-2001 erano ancora applicabili negli Enti Locali del FVG.

Da qui l'idea di produrre il testo unificato delle norme in vigore uscito nel 2005 col titolo "Il Comparto Unico dall'A alla Z".

Con la stipula del contratto 7.12.2006 si è reso necessario rielaborare la precedente guida alla luce delle nuove modifiche ed integrazioni.

Ne è uscito il presente testo aggiornato con un nuovo titolo e rivisto anche nella sua veste grafica, che non ha valore "ufficiale" né la pretesa di essere esaustivo di tutte le norme contrattuali che caratterizzano gli Enti Locali, ma che tuttavia riteniamo possa essere un valido strumento di consultazione.

La Segreteria Regionale



INDICE PER ARGOMENTI**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI****CAPO I**

Finalità (art. 1 CCRL 7.12.2006)	pag. 15
Obiettivi e strumenti (art. 2 CCRL 7.12.2006)	pag. 15
Campo di applicazione (art. 3 CCRL 7.12.2006)	pag. 16
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (art. 4 CCRL 7.12.2006)	pag. 16

TITOLO II - LE RELAZIONI SINDACALI**CAPO I - OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI**

Conferma sistema relazioni sindacali (art. 3 CCRL 26.11.2004)	pag. 17
Obiettivi e strumenti (art. 3 CCRL 01.08.2002)	pag. 17
Contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale (art. 5 CCRL 7.12.2006)	pag. 17
Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente (art. 4 CCRL 01.08.2002)	pag. 17
Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente. Tempi e procedure (art. 6 CCRL 7.12.2006)	pag. 18
Contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo II, Capo V e VI, della L.R. 9 gennaio 2006, n. 1 (art. 7 CCRL 7.12.2006)	pag. 19
Contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale a carattere volontario (art. 8 CCRL 7.12.2006)	pag. 19
Contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo II, Capo IV, della L.R. 31 marzo 2006, n. 6 (art. 9 CCRL 7.12.2006)	pag. 20
Informazione (art. 7 CCRL 01.08.2002)	pag. 20
Concertazione (art. 8 CCRL 01.08.2002)	pag. 21
Consultazione (art. 9 CCRL 01.08.2002)	pag. 21
Pari opportunità (art. 51 CCRL 01.08.2002)	pag. 22

CAPO II - SOGGETTI SINDACALI

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro (art. 11 CCRL 7.12.2006)	pag. 23
Composizione delle delegazioni trattanti (art. 12 CCRL 7.12.2006)	pag. 23

CAPO III - DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

Diritto di assemblea (art. 84 CCRL 01.08.2002)	pag. 24
Contributi sindacali (art. 12 bis CCNL 06.07.1995 aggiunto dall'art. 2 CCNL 13.05.1996)	pag. 24
Interpretazione autentica dei contratti (art. 10 CCRL 7.12.2006)	pag. 24

CAPO IV - PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITÀ

Clausole di raffreddamento (art. 13 CCRL 7.12.2006)	pag. 25
Procedure arbitrali e conciliative (art. 14 e art. 88, comma 1, CCRL 01.08.2002)	pag. 25
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing (art. 14 CCRL 7.12.2006)	pag. 25

TITOLO III - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE**CAPO I - OBIETTIVI E CLASSIFICAZIONE**

Obiettivi (art. 34 CCRL 7.12.2006)	pag. 27
Sistema di classificazione del personale (art. 35 CCRL 7.12.2006)	pag. 27
Norme finali e transitorie di inquadramento economico (art. 37 CCRL 01.08.2002)	pag. 31
Finanziamento del sistema di classificazione (art. 36 CCRL 01.08.2002)	pag. 32

Progressione verticale nel sistema di classificazione (art. 37 CCRL 7.12.2006)	pag. 32
Progressione economica all'interno delle categorie: criteri generali (art. 36 CCRL 7.12.2006)	pag. 32
Sistema di valutazione (art. 39 CCRL 7.12.2006)	pag. 33
Finanziamento delle progressioni orizzontali (art. 27 CCRL 26.11.2004)	pag. 33
Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali (art. 10 CCRL 26.11.2004)	pag. 34
Posizioni organizzative (art. 40 CCRL 7.12.2006)	pag. 34
Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative negli enti con qualifiche dirigenziali (art. 41 CCRL 7.12.2006)	pag. 35
Disposizioni in favore degli Enti Locali privi di qualifiche dirigenziali (art. 42 CCRL 7.12.2006)	pag. 36
Posizioni organizzative a tempo parziale (art. 43 CCRL 7.12.2006)	pag. 36
Ributazione di posizione e retribuzione di risultato (art. 44 CCRL 7.12.2006)	pag. 36
Mansioni superiori (art. 70 CCRL 01.08.2002)	pag. 37
Sviluppo delle attività formative (art. 42 CCRL 7.12.2006)	pag. 38

CAPO II - PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA

Personale della Polizia Locale (art. 30 CCRL 01.08.2002)	pag. 39
Cambiamento di profilo per l'area della polizia locale (art. 38 CCRL 7.12.2006)	pag. 42

CAPO III - PERSONALE DELLE SCUOLE

Personale docente nelle scuole materne (art. 71 CCRL 01.08.2002)	pag. 42
Personale educativo degli asili nido (art. 72 CCRL 01.08.2002)	pag. 44
Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali (art. 73 CCRL 01.08.2002)	pag. 45
Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali (art. 74 CCRL 01.08.2002)	pag. 46
Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali (art. 75 CCRL 01.08.2002)	pag. 46
Personale docente dei centri di formazione professionale (art. 76 CCRL 01.08.2002)	pag. 47
Personale educativo servizi riabilitativi-educativi (art. 77 CCRL 01.08.2002)	pag. 47
Personale educativo ricreatori, comunità educative e s.i.s. (art. 78 CCRL 01.08.2002)	pag. 47
Incremento indennità al personale capo III (art. 79 CCRL 01.08.2002)	pag. 47

CAPO IV - VICE-SEGRETARI

Incarico di vice-segretario negli Enti Locali (art. 45 CCRL 7.12.2006)	pag. 47
------------------------------------------------------------------------	---------

TITOLO IV - IL RAPPORTO DI LAVORO**CAPO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Contratto individuale di lavoro (art. 15 CCRL 7.12.2006)	pag. 48
Periodo di prova (art. 16 CCRL 7.12.2006)	pag. 48
Ricostituzione del rapporto di lavoro (art. 30 CCRL 7.12.2006)	pag. 49

CAPO II ORARIO DI LAVORO

Orario di lavoro (art. 17 CCRL 7.12.2006)	pag. 50
Riduzione di orario (art. 18 CCRL 7.12.2006)	pag. 50
Banca delle ore (art. 19 CCRL 01.08.2002)	pag. 51
Turnazioni (art. 54 CCRL 01.08.2002)	pag. 51
Reperibilità (art. 55 CCRL 01.08.2002)	pag. 52
Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (art. 56 CCRL 01.08.2002)	pag. 52

CAPO III MOBILITÀ

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza (art. 57 CCRL 01.08.2002)	pag. 53
-------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

CAPO III bis - MOBILITÀ DI COMPARTO

Definizioni (art. 24 CCRL 7.12.2006)	pag. 54
--------------------------------------	---------

Mobilità di comparto individuale (art. 25 CCRL 7.12.2006)	pag. 54
Mobilità di comparto collettiva (art. 26 CCRL 7.12.2006)	pag. 54
Trattamento economico del personale in mobilità (art. 27 CCRL 7.12.2006)	pag. 55

CAPO IV INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ferie (art. 18 CCNL 06.07.1995)	pag. 55
Ferie per il personale degli Enti Locali (art. 22 CCRL 7.12.2006)	pag. 57
Permessi retribuiti (art. 19 CCNL 06.07.1995 / vedi anche "Congedi per eventi e cause particolari" art. 50 CCRL 01.08.2002)	pag. 57
Permessi retribuiti per il personale degli Enti Locali (art. 19 CCRL 7.12.2006)	pag. 58
Permessi brevi (art. 20 CCNL 06.07.1995)	pag. 58
Permessi per l'espletamento delle funzioni di pubblico ministero (art. 19 CCRL 7.12.2006)	pag. 58
Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario (art. 11 CCRL 26.11.2004)	pag. 58
Assenze per malattia (art. 21 CCNL 06.07.1995, art. 41 CCRL 01.08.2002)	pag. 58
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (art. 53 CCRL 01.08.2002)	pag. 66
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art. 22 CCNL 06.07.1995, art. 42 CCRL 01.08.2002)	pag. 66
Congedi dei genitori (art. 49 CCRL 01.08.2002)	pag. 67
Congedo parentale per il personale degli Enti Locali (art. 20 CCRL 7.12.2006)	pag. 68
Congedi per la formazione (art. 48 CCRL 01.08.2002)	pag. 68
Congedi per eventi e cause particolari (art. 50 CCRL 01.08.2002 / vedi anche "Permessi retribuiti" art. 19 CCNL 06.07.1995)	pag. 68
Aspettativa per motivi personali (art. 43 CCRL 01.08.2002)	pag. 69
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio (art. 44 CCRL 01.08.2002)	pag. 69
Altre aspettative previste da disposizioni di legge (art. 45 CCRL 01.08.2002)	pag. 69
Cumulo di aspettative (art. 46 CCRL 01.08.2002)	pag. 69
Diritto allo studio (art. 47 CCRL 01.08.2002)	pag. 70
Richiamo alle armi (art. 29 CCRL 7.12.2006)	pag. 71

CAPO V - FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Disciplina sperimentale del telelavoro (art. 1 CCRL 25.07.2001)	pag. 72
Contratto di fornitura di lavoro temporaneo (art. 2 CCRL 25.07.2001)	pag. 74
Contratto di formazione e lavoro (art. 3 CCRL 25.07.2001)	pag. 75
Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 4 CCRL 25.07.2001)	pag. 76
Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 5 CCRL 25.07.2001)	pag. 78
Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 6 CCRL 25.07.2001)	pag. 79
Contratto a termine (art. 7 CCRL 25.07.2001)	pag. 80

CAPO VI - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Cause di cessazione del rapporto di lavoro (art. 31 CCRL 7.12.2006)	pag. 83
Obblighi delle parti (art. 32 CCRL 7.12.2006)	pag. 83
Termini di preavviso (art. 33 CCRL 7.12.2006)	pag. 84

CAPO VII - SERVIZI IN CONVENZIONE

Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione (art. 7 CCRL 26.11.2004)	pag. 84
-----------------------------------------------------------------------------------------	---------

CAPO VIII - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELLE FORME ASSOCIATIVE DI CUI AL TITOLO II, CAPO V, DELLA L.R. 1/2006

Gestione delle risorse umane (art. 46 CCRL 7.12.2006)	pag. 85
Personale delle forme associative. Disposizioni comuni (art. 47 CCRL 7.12.2006)	pag. 85
Trattamento del personale delle forme associative (art. 48 CCRL 7.12.2006)	pag. 86
Personale delle unioni di Comuni (art. 49 CCRL 7.12.2006)	pag. 86
Fondo per le risorse decentrate negli enti che costituiscono forme associative (art. 50 CCRL 7.12.2006)	pag. 87

CAPO IX - DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO SOCIALE DEI COMUNI DI CUI AL TITOLO II, CAPO IV, DELLA L.R. 6/2006

Costituzione della pianta organica aggiuntiva (art. 51 CCRL 7.12.2006)	pag. 88
Trattamento giuridico ed economico del personale assegnato alla pianta organica aggiuntiva (art. 52 CCRL 7.12.2006)	pag. 88
Gestione del rapporto di lavoro (art. 53 CCRL 7.12.2006)	pag. 89
Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 54 CCRL 7.12.2006)	pag. 89
Idoneità alle mansioni (art. 55 CCRL 7.12.2006)	pag. 89
Fondo delle risorse decentrate della pianta organica aggiuntiva del servizio sociale dei comuni (art. 56 CCRL 7.12.2006)	pag. 89
Responsabile del servizio sociale dei Comuni (art. 57 CCRL 7.12.2006)	pag. 90
Posizioni organizzative della pianta organica aggiuntiva (art. 58 CCRL 7.12.2006)	pag. 90
Destinatari (art. 59 CCRL 7.12.2006)	pag. 90

TITOLO V - NORME DISCIPLINARI

Obblighi del dipendente (art. 13 CCRL 26.11.2004)	pag. 91
Sanzioni e procedure disciplinari (art. 14 CCRL 26.11.2004)	pag. 92
Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art. 15 CCRL 26.11.2004)	pag. 93
Codice disciplinare (art. 16 CCRL 26.11.2004)	pag. 93
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 17 CCRL 26.11.2004)	pag. 97
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 18 CCRL 26.11.2004)	pag. 98
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 19 CCRL 26.11.2004)	pag. 98
Molestie sessuali (art. 77 CCRL 7.12.2006)	pag. 99
Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari (art. 20 CCRL 26.11.2004)	pag. 101
Allegato: Codice di comportamento dei Dipendenti Pubblici	pag. 102

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO**CAPO I - ISTITUTI GENERALI**

Aumenti contrattuali (art. 22 CCRL 26.11.2004)	pag. 106
Aumenti tabellari del personale del Comparto unico (art. 62 CCRL 7.12.2006)	pag. 106
Attribuzione del trattamento di perequazione al personale degli Enti Locali (art. 63 CCRL 7.12.2006)	pag. 108
Trattamento tabellare unico del personale degli Enti Locali e tabellare di convergenza per il personale regionale (art. 64 CCRL 7.12.2006)	pag. 110
Aumenti retributivi del personale della polizia locale (art. 66 CCRL 7.12.2006)	pag. 113
Effetti del nuovo trattamento economico tabellare (art. 68 CCRL 7.12.2006)	pag. 116
Tredicesima mensilità (art. 60 CCRL 7.12.2006)	pag. 116
Nozione di retribuzione (art. 21 CCRL 26.11.2004)	pag. 116
Struttura della busta paga (art. 61 CCRL 7.12.2006)	pag. 118
Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico (art. 23 CCRL 01.08.2002)	pag. 118

CAPO II

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 20 CCRL 01.08.2002) (sostituito dall'art. 73 ccrf 7/12/2006)	pag. 118
Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa del personale degli Enti Locali (art. 73 CCRL 7.12.2006)	pag. 120
Disciplina delle risorse decentrate (art. 24 CCRL 26.11.2004)	pag. 121
Incrementi delle risorse decentrate (art. 25 CCRL 26.11.2004)	pag. 121
Incrementi delle risorse decentrate per il personale degli Enti Locali (art. 74 CCRL 7.12.2006)	pag. 122
Monte salari (art. 75 CCRL 7.12.2006)	pag. 123

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 21 CCRL 01.08.2002 modificato dall'art. 30 CCRL 26.11.2004)	pag. 123
Collegamento tra produttività ed incentivi (art. 22 CCRL 01.08.2002 sostituito dall'art. 31 CCRL 26.11.2004)	pag. 124
Lavoro straordinario (art. 17 CCRL 01.08.2002)	pag. 125
Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali (art. 18 CCRL 01.08.2002 integrato dall'art. 35 CCRL 26.11.2004)	pag. 126
Straordinario per calamità naturali (art. 34 CCRL 26.11.2004)	pag. 127
Norma per gli enti provvisti di Avvocatura (art. 59 CCRL 01.08.2002)	pag. 127

CAPO III

Indennità (art. 37 CCNL 06.07.1995)	pag. 127
Norma transitoria (art. 4 CCNL 16.07.1996)	pag. 127
Indennità maneggio valori (art. 61 CCRL 01.08.2002)	pag. 127
Indennità di rischio (art. 62 CCRL 01.08.2002 integrato dall'art. 36 CCRL 26.11.2004)	pag. 128
Salario aggiuntivo per il personale degli Enti Locali (art. 70 CCRL 7.12.2006)	pag. 128
Finanziamento del salario aggiuntivo per il personale regionale e degli Enti locali (art. 71 CCRL 7.12.2006)	pag. 129
Mensa (art. 67 CCRL 01.08.2002)	pag. 129
Buono pasto (art. 68 CCRL 01.08.2002)	pag. 130
Trattamento di trasferta (art. 63 CCRL 01.08.2002)	pag. 130
Trattamento di trasferimento (art. 64 CCRL 01.08.2002)	pag. 132
Trattamento di maternità (art. 29 CCRL 26.11.2004)	pag. 133
Personale distaccato alle associazioni degli enti (art. 32 CCRL 26.11.2004)	pag. 133
Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale (art. 69 CCRL 01.08.2002 sostituito dall'art. 33 CCRL 26.11.2004)	pag. 133
Bilinguismo (art. 82 CCRL 01.08.2002)	pag. 133
Messi notificatori (art. 86 CCRL 01.08.2002)	pag. 134
Copertura assicurativa (art. 65 CCRL 01.08.2002)	pag. 134
Patrocinio legale (art. 60 CCRL 01.08.2002)	pag. 134
Trattenute per scioperi brevi (art. 66 CCRL 01.08.2002)	pag. 135
Trattamento di fine rapporto di lavoro (art. 80 CCRL 01.08.2002)	pag. 135
Previdenza complementare (art. 88, comma 2, CCRL 01.08.2002)	pag. 135
Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali (art. 81 CCRL 01.08.2002)	pag. 136
Benefici economici per gli invalidi per servizio (art. 37 CCRL 26.11.2004)	pag. 136
Attività sociali, culturali e ricreative (art. 87 CCRL 01.08.2002)	pag. 136
Indennità di vacanza contrattuale (art. 76 CCRL 7.12.2006)	pag. 137

TITOLO VII**CAPO I – NORME FINALI E DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

Monitoraggio e verifiche (art. 78 CCRL 7.12.2006)	pag. 138
Norma di rinvio (art. 88 CCRL 01.08.2002)	pag. 138
Disposizioni transitorie e particolari (art. 89 CCRL 01.08.2002)	pag. 139
Conferma discipline precedenti (art. 39 CCRL 26.11.2004)	pag. 139
Conferma discipline precedenti per il personale degli Enti locali (art. 83 CCRL 7.12.2006)	pag. 139
Disapplicazioni operate dal CCNL (art. 47 CCNL 06.07.1995 integrato dall'art.10, comma 2, CCNL 13.05.1996)	pag. 139
Disapplicazioni operate dal CCRL 1998-2001 (art. 90 CCRL 01.08.2002)	pag. 141
Disapplicazioni operate dal CCRL 2002-2005 / biennio economico 2004-2005 (art. 84 CCRL 7.12.2006)	pag. 141
Dichiarazioni congiunte al CCRL 7.12.2006	pag. 141

INDICE PER ORDINE ALFABETICO**A**

Altre aspettative previste da disposizioni di legge (art. 45 CCRL 01.08.2002)	pag. 69
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio (art. 44 CCRL 01.08.2002)	pag. 69
Aspettativa per motivi personali (art. 43 CCRL 01.08.2002)	pag. 69
Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario (art. 11 CCRL 26.11.2004)	pag. 58
Assenze per malattia (art. 21 CCNL 06.07.1995, art. 41 CCRL 01.08.2002)	pag. 58
Attività sociali, culturali e ricreative (art. 87 CCRL 01.08.2002)	pag. 136
Attribuzione del trattamento di perequazione al personale degli Enti Locali (art. 63 CCRL 7.12.2006)	pag. 108
Aumenti contrattuali (art. 22 CCRL 26.11.2004)	pag. 106
Aumenti retributivi del personale della polizia locale (art. 66 CCRL 7.12.2006)	pag. 113
Aumenti tabellari del personale del Comparto unico (art. 62 CCRL 7.12.2006)	pag. 106

B

Banca delle ore (art. 19 CCRL 01.08.2002)	pag. 51
Benefici economici per gli invalidi per servizio (art. 37 CCRL 26.11.2004)	pag. 136
Bilinguismo (art. 82 CCRL 01.08.2002)	pag. 133
Buono pasto (art. 68 CCRL 01.08.2002)	pag. 130

C

Cambiamento di profilo per l'area della polizia locale (art. 38 CCRL 7.12.2006)	pag. 42
Campo di applicazione (art. 3 CCRL 7.12.2006)	pag. 16
Cause di cessazione del rapporto di lavoro (art. 31 CCRL 7.12.2006)	pag. 83
Clausole di raffreddamento (art. 13 CCRL 7.12.2006)	pag. 25
Codice di comportamento dei Dipendenti Pubblici (Allegato)	pag. 102
Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art. 15 CCRL 26.11.2004)	pag. 93
Codice disciplinare (art. 16 CCRL 26.11.2004)	pag. 93
Collegamento tra produttività ed incentivi (art. 22 CCRL 01.08.2002 sostituito dall'art. 31 CCRL 26.11.2004)	pag. 124
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing (art. 14 CCRL 7.12.2006)	pag. 25
Composizione delle delegazioni trattanti (art. 12 CCRL 7.12.2006)	pag. 23
Concertazione (art. 8 CCRL 01.08.2002)	pag. 21
Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative negli enti con qualifiche dirigenziali (art. 41 CCRL 7.12.2006)	pag. 35
Conferma discipline precedenti (art. 39 CCRL 26.11.2004)	pag. 139
Conferma discipline precedenti per il personale degli Enti locali (art. 83 CCRL 7.12.2006)	pag. 139
Conferma sistema relazioni sindacali (art. 3 CCCRL 26.11.2004)	pag. 17
Congedi dei genitori (art. 49 CCRL 01.08.2002)	pag. 67
Congedi per eventi e cause particolari (art. 50 CCRL 01.08.2002 / vedi anche "Permessi retribuiti" art. 19 CCNL 06.07.1995)	pag. 68
Congedi per la formazione (art. 48 CCRL 01.08.2002)	pag. 68
Congedo parentale per il personale degli Enti Locali (art. 20 CCRL 7.12.2006)	pag. 68
Consultazione (art. 9 CCRL 01.08.2002)	pag. 21
Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente (art. 4 CCRL 01.08.2002)	pag. 17
Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente.	
Tempi e procedure (art. 6 CCRL 7.12.2006)	pag. 18
Contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale (art. 5 CCRL 7.12.2006)	pag. 17
Contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale a carattere volontario (art. 8 CCRL 7.12.2006)	pag. 19

Contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo II, Capo IV, della L.R. 31 marzo 2006, n. 6 (art. 9 CCRL 7.12.2006)	pag. 20	Fondo delle risorse decentrate della pianta organica aggiuntiva del servizio sociale dei comuni (art. 56 CCRL 7.12.2006)	pag. 89
Contrattazione decentrata integrativa di livello territoriale conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo II, Capo V e VI, della L.R. 9 gennaio 2006, n. 1 (art. 7 CCRL 7.12.2006)	pag. 19	Fondo per le risorse decentrate negli enti che costituiscono forme associative (art. 50 CCRL 7.12.2006)	pag. 87
Contratto a termine (art. 7 CCRL 25.07.2001)	pag. 80		
Contratto di formazione e lavoro (art. 3 CCRL 25.07.2001)	pag. 75	G	
Contratto di fornitura di lavoro temporaneo (art. 2 CCRL 25.07.2001)	pag. 74	Gestione del rapporto di lavoro - personale del servizio sociale dei comuni (art. 53 CCRL 7.12.2006)	pag. 89
Contratto individuale di lavoro (art. 15 CCRL 7.12.2006)	pag. 48	Gestione delle risorse umane – forme associative (art.46 CCRL 7.12.2006)	pag. 85
Contributi sindacali (art. 12 bis CCNL 06.07.1995 aggiunto dall'art. 2 CCNL 13.05.1996)	pag. 24		
Copertura assicurativa (art. 65 CCRL 01.08.2002)	pag. 134	I	
Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa del personale degli Enti Locali (art. 73 CCRL 7.12.2006)	pag. 120	Idoneità alle mansioni - personale servizio sociale dei comuni (art. 55 CCRL 7.12.2006)	pag. 89
Costituzione della pianta organica aggiuntiva – servizio sociale dei comuni (art. 51 CCRL 7.12.2006)	pag. 88	Incarico di vice-segretario negli Enti Locali (art. 45 CCRL 7.12.2006)	pag. 47
Cumulo di aspettative (art. 46 CCRL 01.08.2002)	pag. 69	Incrementi delle risorse decentrate (art. 25 CCRL 26.11.2004)	pag. 121
		Incrementi delle risorse decentrate per il personale degli Enti Locali (art. 74 CCRL 7.12.2006)	pag. 122
D		Incremento indennità al personale capo III – personale delle scuole (art. 79 CCRL 01.08.2002)	pag. 47
Definizioni - Mobilità di comparto (art. 24 CCRL 7.12.2006)	pag. 54	Indennità (art. 37 CCNL 06.07.1995)	pag. 127
Destinatari - Personale servizio sociale dei Comuni - (art. 59 CCRL 7.12.2006)	pag. 90	Indennità di rischio (art. 62 CCRL 01.08.2002 integrato dall'art. 36 CCRL 26.11.2004)	pag. 128
Dichiarazioni congiunte al CCRL 7.12.2006	pag. 141	Indennità di vacanza contrattuale (art. 76 CCRL 7.12.2006)	pag. 137
Diritto allo studio (art. 47 CCRL 01.08.2002)	pag. 70	Indennità maneggio valori (art. 61 CCRL 01.08.2002)	pag. 127
Diritto di assemblea (art. 84 CCRL 01.08.2002)	pag. 24	Informazione (art. 7 CCRL 01.08.2002)	pag. 21
Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico (art. 23 CCRL 01.08.2002)	pag. 118	Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art. 22 CCNL 06.07.1995, art. 42 CCRL 01.08.2002)	pag. 66
Disapplicazioni operate dal CCNL (art. 47 CCNL 06.07.1995 integrato dall'art.10, comma 2, CCNL 13.05.1996)	pag. 139	Interpretazione autentica dei contratti (art. 10 CCRL 7.12.2006)	pag. 24
Disapplicazioni operate dal CCRL 1998-2001 (art. 90 CCRL 01.08.2002)	pag. 141		
Disapplicazioni operate dal CCRL 2002-2005 / biennio economico 2004-2005 (art. 84 CCRL 7.12.2006)	pag. 141	L	
Disciplina delle risorse decentrate (art. 24 CCRL 26.11.2004)	pag. 121	Lavoro straordinario (art. 17 CCRL 01.08.2002)	pag. 125
Disciplina sperimentale del telelavoro (art. 1 CCRL 25.07.2001)	pag. 72	Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali (art. 18 CCRL 01.08.2002 integrato dall'art. 35 CCRL 26.11.2004)	pag. 126
Disposizioni in favore degli Enti Locali privi di qualifiche dirigenziali (art. 42 CCRL 7.12.2006)	pag. 36		
Disposizioni transitorie e particolari – norme finali (art. 89 CCRL 01.08.2002)	pag. 139	M	
Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari (art. 20 CCRL 26.11.2004)	pag. 101	Mansioni superiori (art. 70 CCRL 01.08.2002)	pag. 37
Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali (art. 74 CCRL 01.08.2002)	pag. 46	Mensa (art. 67 CCRL 01.08.2002)	pag. 129
Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali (art. 75 CCRL 01.08.2002)	pag. 46	Messi notificatori (art. 86 CCRL 01.08.2002)	pag. 134
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (art. 4 CCRL 7.12.2006)	pag. 16	Mobilità di comparto collettiva (art. 26 CCRL 7.12.2006)	pag. 54
		Mobilità di comparto individuale (art. 25 CCRL 7.12.2006)	pag. 54
E		Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali (art. 81 CCRL 01.08.2002)	pag. 136
Effetti del nuovo trattamento economico tabellare (art. 68 CCRL 7.12.2006)	pag. 116	Molestie sessuali (art. 77 CCRL 7.12.2006)	pag. 99
		Monitoraggio e verifiche - mobilità, formazione, contr. integr. etc (art. 78 CCRL 7.12.2006)	pag. 138
		Monte salari (art. 75 CCRL 7.12.2006)	pag. 123
F			
Ferie (art. 18 CCNL 06.07.1995)	pag. 55	N	
Ferie per il personale degli Enti Locali (art. 22 CCRL 7.12.2006)	pag. 57	Norma di rinvio (art. 88 CCRL 01.08.2002)	pag. 138
Finalità (art. 1 CCRL 7.12.2006)	pag. 15	Norma per gli enti provvisti di Avvocatura (art. 59 CCRL 01.08.2002)	pag. 127
Finanziamento del salario aggiuntivo per il personale regionale e degli Enti locali (art. 71 CCRL 7.12.2006)	pag. 129	Norma transitoria (art. 4 CCNL 16.07.1996)	pag. 127
Finanziamento del sistema di classificazione (art. 36 CCRL 01.08.2002)	pag. 32	Norme finali e transitorie di inquadramento economico (art. 37 CCRL 01.08.2002)	pag. 31
Finanziamento delle progressioni orizzontali (art. 27 CCRL 26.11.2004)	pag. 33	Nozione di retribuzione (art. 21 CCRL 26.11.2004)	pag. 116

O

Obblighi del dipendente - norme disciplinari - (art. 13 CCRL 26.11.2004)	pag. 91
Obblighi delle parti - estinzione del rapporto di lavoro - (art. 32 CCRL 7.12.2006)	pag. 83
Obiettivi - Sistema di classificazione professionale - (art. 34 CCRL 7.12.2006)	pag. 27
Obiettivi e strumenti - Le relazioni sindacali - (art. 3 CCRL 01.08.2002)	pag. 17
Obiettivi e strumenti - Disposizioni generali - (art. 2 CCRL 7.12.2006)	pag. 15
Orario di lavoro (art. 17 CCRL 7.12.2006)	pag. 50
Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 5 CCRL 25.07.2001)	pag. 78

P

Pari opportunità (art. 51 CCRL 01.08.2002)	pag. 22
Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali (art. 10 CCRL 26.11.2004)	pag. 34
Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza (art. 57 CCRL 01.08.2002)	pag. 53
Patrocinio legale (art. 60 CCRL 01.08.2002)	pag. 134
Periodo di prova (art. 16 CCRL 7.12.2006)	pag. 48
Permessi brevi (art. 20 CCNL 06.07.1995)	pag. 58
Permessi per l'espletamento delle funzioni di pubblico ministero (art. 19 CCRL 7.12.2006)	pag. 58
Permessi retribuiti (art. 19 CCNL 06.07.1995 / vedi anche "Congedi per eventi e cause particolari" art. 50 CCRL 01.08.2002)	pag. 57
Permessi retribuiti per il personale degli Enti Locali (art. 19 CCRL 7.12.2006)	pag. 58
Personale della Polizia Locale (art. 30 CCRL 01.08.2002)	pag. 39
Personale delle forme associative. Disposizioni comuni (art. 47 CCRL 7.12.2006)	pag. 85
Personale delle unioni di Comuni (art. 49 CCRL 7.12.2006)	pag. 86
Personale distaccato alle associazioni degli enti (art. 32 CCRL 26.11.2004)	pag. 133
Personale docente dei centri di formazione professionale (art. 76 CCRL 01.08.2002)	pag. 47
Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali (art. 73 CCRL 01.08.2002)	pag. 45
Personale docente nelle scuole materne (art. 71 CCRL 01.08.2002)	pag. 42
Personale educativo degli asili nido (art. 72 CCRL 01.08.2002)	pag. 44
Personale educativo ricreatori, comunità educative e s.i.s. (art. 78 CCRL 01.08.2002)	pag. 47
Personale educativo servizi riabilitativi-educativi (art. 77 CCRL 01.08.2002)	pag. 47
Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione (art. 7 CCRL 26.11.2004)	pag. 84
Posizioni organizzative (art. 40 CCRL 7.12.2006)	pag. 34
Posizioni organizzative a tempo parziale (art. 43 CCRL 7.12.2006)	pag. 36
Posizioni organizzative della pianta organica aggiuntiva (art. 58 CCRL 7.12.2006)	pag. 90
Previdenza complementare (art. 88, comma 2, CCRL 01.08.2002)	pag. 135
Procedure arbitrali e conciliative (art. 14 e art. 88, comma 1, CCRL 01.08.2002)	pag. 25
Progressione economica all'interno delle categorie: criteri generali (art. 36 CCRL 7.12.2006)	pag. 32
Progressione verticale nel sistema di classificazione (art. 37 CCRL 7.12.2006)	pag. 32

R

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 4 CCRL 25.07.2001)	pag. 76
Rapporto di lavoro a tempo parziale - personale servizio sociale dei comuni (art. 54 CCRL 7.12.2006)	pag. 89
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 17 CCRL 26.11.2004)	pag. 97
Reperibilità (art. 55 CCRL 01.08.2002)	pag. 52
Responsabile del servizio sociale dei Comuni (art. 57 CCRL 7.12.2006)	pag. 90
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato (art. 44 CCRL 7.12.2006)	pag. 36
Richiamo alle armi (art. 29 CCRL 7.12.2006)	pag. 71
Ricostituzione del rapporto di lavoro (art. 30 CCRL 7.12.2006)	pag. 49
Riduzione di orario (art. 18 CCRL 7.12.2006)	pag. 50
Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 20 CCRL 01.08.2002)	pag. 118

S

Salario aggiuntivo per il personale degli Enti Locali (art. 70 CCRL 7.12.2006)	pag. 128
Sanzioni e procedure disciplinari (art. 14 CCRL 26.11.2004)	pag. 92
Sistema di classificazione del personale (art. 35 CCRL 7.12.2006)	pag. 27
Sistema di valutazione (art. 39 CCRL 7.12.2006)	pag. 33
Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro (art. 11 CCRL 7.12.2006)	pag. 23
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 19 CCRL 26.11.2004)	pag. 98
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 18 CCRL 26.11.2004)	pag. 98
Straordinario per calamità naturali (art. 34 CCRL 26.11.2004)	pag. 126
Struttura della busta paga (art. 61 CCRL 7.12.2006)	pag. 118
Sviluppo delle attività formative (art. 42 CCRL 7.12.2006)	pag. 38

T

Termini di preavviso (art. 33 CCRL 7.12.2006)	pag. 84
Trattamento del personale delle forme associative (art. 48 CCRL 7.12.2006)	pag. 86
Trattamento di fine rapporto di lavoro (art. 80 CCRL 01.08.2002)	pag. 135
Trattamento di maternità (art. 29 CCRL 26.11.2004)	pag. 133
Trattamento di trasferimento (art. 64 CCRL 01.08.2002)	pag. 132
Trattamento di trasferta (art. 63 CCRL 01.08.2002)	pag. 130
Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 6 CCRL 25.07.2001)	pag. 79
Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale (art. 69 CCRL 01.08.2002 sostituito dall'art. 33 CCRL 26.11.2004)	pag. 133
Trattamento economico del personale in mobilità (art. 27 CCRL 7.12.2006)	pag. 55
Trattamento giuridico ed economico del personale assegnato alla pianta organica aggiuntiva (art. 52 CCRL 7.12.2006)	pag. 88
Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (art. 56 CCRL 01.08.2002)	pag. 52
Trattamento tabellare unico del personale degli Enti Locali e tabellare di convergenza per il personale regionale (art. 64 CCRL 7.12.2006)	pag. 110
Trattenute per scioperi brevi (art. 66 CCRL 01.08.2002)	pag. 135
Tredicesima mensilità (art. 60 CCRL 7.12.2006)	pag. 116
Turnazioni (art. 54 CCRL 01.08.2002)	pag. 51
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (art. 53 CCRL 01.08.2002)	pag. 66

U

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 21 CCRL 01.08.2002 modifi cato dall'art. 30 CCRL 26.11.2004)	pag. 123
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

TITOLO I - Disposizioni generali

—o CAPO I o—

■ Finalità (art. 1 CCRL 7.12.2006)

1. Il presente contratto ha le seguenti finalità:

- a. migliorare la qualità dei servizi offerti alla collettività regionale attraverso la graduale riorganizzazione degli stessi e dei processi decisionali al fine di individuare ambiti territoriali ottimali per garantire adeguatezza, anche professionale, dei processi di complessità amministrativa, nell'ottica degli obiettivi di razionalizzazione degli apparati amministrativi e dell'accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza degli apparati medesimi, come enunciati dall' art.127, comma I, della L.R. n. 13/1998 istitutivo del Comparto unico;
- b. valorizzare le forme associative attraverso l'esercizio coordinato di funzioni e la gestione associata di servizi localizzati tra gli Enti locali, ai sensi della Legge Regionale 9 marzo 2006, n. 1, recante *"Principi e norme fondamentali del sistema Regione – autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia"*, al fine di attivare processi di crescita dei sistemi locali nell'ambito di una gestione ottimale del territorio ed un sistema integrato di interventi e servizi sociali del territorio di competenza dei Comuni associati, anche dotati di uffici comuni, fondato sui principi di sussidiarietà, cooperazione e promozione della cittadinanza sociale, come individuati dalla Legge Regionale 31 marzo 2006, n. 6, recante *"Sistema integrato di interventi e servizi per la promozione e la tutela dei diritti di cittadinanza sociale"*;
- c. contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse di un miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale.

■ Obiettivi e strumenti (art. 2 CCRL 7.12.2006)

1. Le finalità enunciate all'art. 1, a garanzia della qualità dei servizi e della loro adeguatezza organizzativa, si attuano attraverso l'omogeneizzazione degli ordinamenti e della disciplina del rapporto di lavoro nonché con l'armonizzazione degli istituti comuni al comparto, tenendo conto delle diverse funzioni e responsabilità.
2. L'omogeneizzazione degli ordinamenti professionali, in ordine alle categorie più elevate, in particolare, si fonda su declaratorie contrattuali che tengono conto della mutata esigenza, comune agli enti del Comparto, di professionalità che esprimano competenze, oltre che di tipo specialistico, anche di ordine relazionale interno ed esterno.
3. L'omogeneizzazione degli ordinamenti e degli istituti comuni al comparto, pur alle condizioni indicate al comma 1, consente di dar luogo a forme di mobilità tra gli enti del comparto e di realizzare così quanto prescritto dalla L.R. n. 1/2006, recante *"Principi e norme fondamentali del sistema Regione – autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia"*, in ordine al raggiungimento dell'adeguatezza organizzativa dei servizi nelle forme associative.
4. La riorganizzazione dei servizi alla collettività regionale, in un'ottica di efficienza, efficacia, economicità ed adeguatezza organizzativa viene avvalorata attraverso l'adozione di carte dei servizi che garantiscono elevati standard di qualità a livello di

singolo ente o nell'ambito delle forme associative come definite dalla L.R. n.1/2006, nelle modalità che saranno contenute nei rispettivi Regolamenti di organizzazione, con particolare riguardo ai seguenti aspetti:

- a) le caratteristiche fondamentali del singolo servizio;
- b) le modalità di informazione, proposta e valutazione da parte dei cittadini;
- c) le procedure periodiche di verifica.

■ Campo di applicazione (art. 3 CCRL 7.12.2006)

1. Il presente contratto si applica al personale, escluso quello dell'area dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dell'Amministrazione regionale, del Consiglio regionale, degli Enti regionali, delle Province, dei Comuni, delle Comunità Montane e di quella Collinare, e degli altri Enti locali della Regione Autonoma Friuli – Venezia Giulia, così come previsto dalla L.R. n. 13/1998 e successive modifiche ed integrazioni, di seguito denominati "enti".
2. Il presente contratto si applica anche al personale inquadrato nelle piante organiche aggiuntive presso le aziende per i servizi sanitari ai sensi dell'art. 41 ter della L.R. n.49/1996 nonché al personale dei consorzi istituiti ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b), della L.R. n. 41/1996.
3. In relazione al disposto di cui al comma 1, in riferimento a istituti contrattuali specifici, laddove nel testo sia citata la "Regione", il riferimento si intende operato all'Amministrazione regionale, al Consiglio regionale e agli Enti regionali; nel caso in cui nel testo vi sia la citazione "Enti locali", il riferimento si intende operato nei confronti delle Province, dei Comuni, delle Comunità Montane e di quella Collinare, degli altri Enti locali regionali nonché nei confronti degli enti e nei casi di cui al comma 2.

■ Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto (art. 4 CCRL 7.12.2006)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2004 fino al 31 dicembre 2005 per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dal contratto stesso.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto. Durante tale periodo, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

TITOLO II - Le relazioni sindacali

— CAPO I - OBIETTIVI E MODELLI RELAZIONALI —

■ Conferma sistema relazioni sindacali (art. 3 CCRL 26.11.2004)

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCRL del 01.08.2002 con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

■ Obiettivi e strumenti (art. 3 CCRL 01.08.2002)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - 1) contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale;
 - 2) contrattazione collettiva di lavoro integrativa decentrata a livello di singolo ente sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
 - 3) contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello territoriale, secondo la disciplina degli articoli 5 e 6;
 - 4) concertazione;
 - 5) consultazione, nei casi e sulle materie previste dalla normativa vigente;
 - 6) informazione;
 - 7) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

■ Contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale (art. 5 CCRL 7.12.2006)

1. La contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.
2. La contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale disciplina, la durata dei contratti collettivi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione.

■ Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente (art. 4 CCRL 01.08.2002)

1. In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 20 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'art. 21.
2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa regola le seguenti materie:
 - a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 20, per le finalità previste dall'art. 21, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 21;
 - b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.21, comma 2, lett. a);
 - c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 21, comma 2, lettere d), e), f);

- d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
 - h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 20, comma 1, lettera k);
 - i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 85;
 - l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D.Lgs. 165/01;
 - m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
 - n) il completamento e la integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 26, comma 2;
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 2, lett. d), e), f) e m).
4. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con le disposizioni risultanti dai contratti collettivi regionali o nazionali, per la parte ancora applicabile, né comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 20, comma 5. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

■ **Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente. Tempi e procedure (art. 6 CCRL 7.12.2006)**

1. Gli enti del Comparto stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo nel rispetto delle disposizioni attualmente vigenti nei rispettivi ordinamenti.
2. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con le disposizioni risultanti dai contratti collettivi regionali o nazionali, per la parte ancora applicabile, né comportare oneri non previsti rispetto alle risorse riservate a tale livello di contrattazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
3. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata non superiore al quadriennio contrattuale di riferimento e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente contratto che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
4. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme da parte delle R.S.U. e delle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria di ciascun ente è effettuato dall'organo di revisione dei conti. A tale fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, come definita dalla delegazione trattante, è inviata a detto organo entro cinque giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, corredata da apposita illustrazione tecnico-finanziaria. Trascorsi quindici giorni dal ricevimento del contratto senza l'apposizione di rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto, che deve avvenire entro i successivi quindici giorni. Nel caso siano formulati rilievi le parti si incontrano entro i successivi dieci giorni.
6. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione, anche con riferimento agli oneri conseguenti all'applicazione degli stessi. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.
7. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'A.Re.Ra.N. entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

■ **Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo II, Capo V e VI, della L.R. 9 gennaio 2006, n.1 (art. 7 CCRL 7.12.2006)**

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge a livello territoriale qualora gli Enti locali esercitino le funzioni e gestiscano i servizi in modo coordinato in ambiti territoriali adeguati sotto il profilo demografico, ambientale e socio-economico, mediante le seguenti forme di collaborazione così come individuate ai sensi del Titolo II, Capi V e VI, della L.R. n.1/2006:
 - a) associazioni intercomunali, qualora la gestione del personale sia svolta in forma associata;
 - b) unioni dei Comuni, che svolgano anche la gestione del personale in forma associata;
 - c) ambiti per lo sviluppo territoriale – ASTER, qualora la gestione del personale sia svolta in forma associata.
2. La composizione della delegazione trattante di parte pubblica è individuata d'intesa tra gli enti coinvolti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 12.
3. Per le Organizzazioni sindacali la delegazione trattante è composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto e da una congrua rappresentanza delle R.S.U. degli enti coinvolti.
4. In ogni caso, gli enti interessati potranno farsi assistere dall'A.Re.Ra.N.

■ **Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale a carattere volontario (art. 8 CCRL 7.12.2006)**

1. Al di fuori dei casi previsti dall'art. 7, la contrattazione collettiva decentrata integrativa può comunque svolgersi, per gli Enti locali territorialmente contigui anche a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa tra gli enti interessati e le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente contratto.
2. L'iniziativa per la contrattazione collettiva decentrata integrativa territoriale, di cui al comma 1, può essere assunta da ciascuno dei soggetti titolari della negoziazione decentrata integrativa o dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. I protocolli di intesa, di cui al comma 1, devono precisare:

- a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
 - b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti delle organizzazioni territoriali dei sindacati firmatari del presente contratto, nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
 - c) la procedura per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio dei singoli enti, nel rispetto della disciplina generale stabilita dall'art. 6;
 - d) i necessari adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la fruizione delle tutele e dei permessi;
 - e) il termine entro il quale la contrattazione deve essere realizzata, decorso il quale le parti avviano la contrattazione aziendale.
4. I rappresentanti degli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti:
- a) le modalità di formulazione degli atti di indirizzo;
 - b) gli aspetti di dettaglio, volti a rendere concretamente applicabili gli istituti ed i criteri negoziati a livello territoriale.
 - c) le modalità organizzative necessarie per la contrattazione e il soggetto istituzionale incaricato dei relativi adempimenti;
 - d) le modalità di finanziamento dei relativi oneri da parte di ciascun ente.
5. La contrattazione integrativa può comportare tra gli enti la costituzione di un unico fondo destinato a finanziare le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività.
6. In ogni caso, gli enti interessati potranno farsi assistere dall'A.Re.Ra.N.
7. Nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa l'attivazione del livello territoriale, sulla base di protocolli di intesa, comporta che al singolo ente residua la costituzione e la gestione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività di cui all'art. 73, nel rispetto dei criteri definiti a livello territoriale.

■ **Contrattazione collettiva decentrata integrativa conseguente all'applicazione delle disposizioni di cui al Titolo II, Capo IV, della L.R. 31 marzo 2006, n.6 (art. 9 CCRL 7.12.2006)**

1. Qualora il servizio sociale dei comuni sia attivato negli ambiti dei distretti socio – sanitari di cui all'art. 21 della L.R. 30 agosto 1994, n. 12, e successive modificazioni ed integrazioni ed il personale relativo sia inserito nella pianta organica aggiuntiva a quella dell'ente gestore, come previsto dall'art. 19, comma 2, della L.R. 31 marzo 2006, n. 6, la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge nell'unica sessione negoziale del capofila medesimo.
2. In tal caso, presso l'ente gestore viene costituito un apposito fondo destinato a finanziare le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività del personale appartenente alla pianta organica aggiuntiva.
3. Le concrete modalità di costituzione di tale fondo trovano compiuta disciplina nel presente contratto.

■ **Informazione (art. 7 CCRL 01.08.2002)**

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il presente contratto prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.
3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.

■ **Concertazione (art. 8 CCRL 01.08.2002)**

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'articolo 11, comma 2, ricevuta l'informazione ai sensi dell'articolo 7, può attivare, la concertazione. La concertazione si svolge in relazione alle seguenti materie:
 - a) articolazione dell'orario di servizio;
 - b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
 - d) andamento dei processi occupazionali;
 - e) criteri generali per la mobilità interna;
 - f) definizione dei criteri generali per la disciplina:
 - f1) dello svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
 - f2) della valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - f3) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
 - f4) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 28;
 - f5) individuazione dei nuovi profili di cui all'art. 25, comma 6;
2. La richiesta di concertazione deve essere formulata in forma scritta e trasmessa al soggetto che ha inviato l'informazione entro il termine di cinque giorni lavorativi dal ricevimento della stessa. Gli incontri tra le parti iniziano, di norma, entro il terzo giorno lavorativo dalla data di ricezione della richiesta.
3. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza e non assumono iniziative unilaterali sugli argomenti per i quali è stata richiesta la concertazione.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di venti giorni dalla data di ricezione della richiesta di attivazione della stessa. Dell'esito della concertazione è redatto apposito verbale che riporta la posizione conclusiva delle parti in ordine alla materia trattata.
5. Nell'ipotesi di passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività si rinvia a quanto previsto dall'articolo 33, del D. lgs. 165/01.

■ **Consultazione (art. 9 CCRL 01.08.2002)**

1. Nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge, gli enti, previa informazione, consultano i soggetti sindacali acquisendone il parere.
2. La consultazione del rappresentante della sicurezza è prevista nei casi di cui all'art. 19, del D. lgs. N. 626/94.

■ Pari opportunità (art. 51 CCRL 01.08.2002)

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt.7, comma 1, e 61 del D. lgs. n. 165/01, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.
2. Presso ciascun ente sono inoltre costituiti appositi comitati per le pari opportunità, composti da un rappresentante dell'ente, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'ente, nonché dai rispettivi supplenti, per i casi di assenza dei titolari.
3. I comitati per le pari opportunità hanno il compito di:
 - a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. 903/1977 e alla L. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
 - b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
 - c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
 - d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.
4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei Comitati di cui al comma 2.
5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:
 - a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
 - b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
 - c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
 - d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione dei Comitati di cui al comma 2, che elaborano e diffondono, annualmente, uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle diverse categorie ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di categoria e della progressione economica all'interno della categoria nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.

7. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.
8. I Comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.

—○ CAPO II - SOGGETTI SINDACALI ○—

■ Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro (art. 11 CCRL 7.12.2006)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:
 - a) le rappresentanze sindacali unitarie R.S.U., elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro vigente per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale;
 - b) le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi delle disposizioni regionali e degli Accordi vigenti in materia.
2. I soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali, sono quelli previsti dall'Accordo sulle modalità di utilizzo di distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali riferite al personale non dirigente degli Enti locali del Comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia del 13 febbraio 2006 e dall'Accordo recepito con DPGR. 24 aprile 1997, n. 0132/Pres. e successive modificazioni ed integrazioni.

■ Composizione delle delegazioni trattanti (art. 12 CCRL 7.12.2006)

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa, ciascun ente individua il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, cui compete la stipula del contratto, nonché i componenti della stessa che non devono avere interesse nella trattativa.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
 - a) dalla RSU;
 - b) dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.
3. Gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'A.Re.Ra.N..
4. Negli enti provvisti di personale dirigenziale, il presidente di cui al comma 1, è individuato tra i dirigenti.



— CAPO III - DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI —

■ Diritto di assemblea (art. 84 CCRL 01.08.2002)

1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art. 2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998, sino a sua modifica in sede di contrattazione collettiva regionale.

■ Contributi sindacali (art. 12 bis CCNL 06.07.1995 aggiunto dall'art. 2 CCNL 13.05.1996)

Nel CCNL stipulato il 6 luglio 1995, dopo l' art. 12, è aggiunto il seguente art. 12 bis: Art. 12 bis Contributi sindacali

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

■ Interpretazione autentica dei contratti (art. 10 CCRL 7.12.2006)

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione autentica dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro trenta giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'A.Re.Ra.N. si attiva autonomamente o su richiesta del Presidente della Regione, delle Associazioni o Unioni rappresentative degli altri enti del comparto.
4. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di legge, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo.
5. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di legge, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
6. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dalla legge.

— CAPO IV - PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITÀ —

■ Clausole di raffreddamento (art. 13 CCRL 7.12.2006)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva di lavoro ed a quella decentrata integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
2. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette sulle materie oggetto della stessa.

■ Procedure arbitrali e conciliative (art. 14 e art. 88, comma 1, CCRL 01.08.2002) (Art. 14 CCRL 01.08.2002)

1. In attesa di disciplinare la materia con l'adozione di apposite norme contrattuali, dalla data di vigenza del presente contratto sono applicabili le disposizioni negoziali di cui al C.C.N.Q. 23.01.2001 in materia di procedure arbitrali e di conciliazione, ferma restando la facoltà del dipendente di adire all'autorità giudiziaria.

(Art. 88, comma 1, CCRL 01.08.2002)

1. Le parti si impegnano a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed entro il 30 giugno 2002, la regolamentazione delle procedure di conciliazione in sede sindacale nonché quelle di arbitro relative alle controversie individuali di lavoro.

■ Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing (art. 14 CCRL 7.12.2006)

1. Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza del lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione sono istituiti, pertanto, specifici Comitati Paritetici con i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

- d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate agli enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/della consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici di comportamento, sentite le organizzazioni firmatarie del presente contratto.
5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, i Comitati propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione predisposti dagli enti, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
- a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.
6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali del Comparto firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'ente. Il Presidente del Comitato viene designato dai componenti di parte sindacale tra i rappresentanti dell'ente ed il vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
7. Gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
8. I Comitati rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti i Comitati possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.
9. Al fine di assicurare la piena funzionalità dei Comitati in tutte le Amministrazioni, gli enti territorialmente contigui possono costituire, previo accordo con le Organizzazioni sindacali, un unico Comitato, disciplinandone preventivamente la composizione e le modalità di funzionamento. Fermo restando quanto precisato ai commi precedenti, i Comitati così costituiti non potranno essere composti da più di sei componenti titolari e sei supplenti.



TITOLO III - Sistema di classificazione professionale

— CAPO I - OBIETTIVI E CLASSIFICAZIONE —

■ Obiettivi (art. 34 CCRL 7.12.2006)

1. Il presente titolo persegue le finalità di realizzare forme più flessibili di gestione delle risorse umane, di garantire l'efficienza ed il miglioramento del livello dei servizi degli enti e di valorizzare la risorsa lavoro con il riconoscimento della capacità e dello sviluppo professionale e la qualità delle prestazioni lavorative individuali.
2. Le parti, conseguentemente, riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti, attraverso la formazione e lo sviluppo professionale del personale stesso.
3. Alle finalità previste nel comma 2, sono correlati adeguati ed organici interventi formativi, sulla base di appositi programmi pluriennali ed annuali formulati e finanziati dagli enti.

■ Sistema di classificazione del personale (art. 35 CCRL 7.12.2006)

1. Il sistema di classificazione del personale dipendente è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente A, B, C e D, salvo quanto previsto per il personale dell'area vigilanza per gli Enti locali e dell'area forestale per la Regione, per il quale rimangono in vigore le disposizioni vigenti.
2. Tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria di cui al comma 1, sono esigibili, in quanto professionalmente equivalenti, ai sensi del presente contratto. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro, ai sensi dell'art.1374 c.c.
3. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo dell'oggetto contrattuale.
4. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie, riportate nell'allegato A (Declaratorie), che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.
5. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascuna categoria. Nell'allegato A (Declaratorie) sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.
6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali, non individuati nell'allegato A (Declaratorie) o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi, e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando, in via analogica ed assimilativa, i contenuti delle mansioni dei profili indicati, a titolo esemplificativo, nell'allegato A (Declaratorie).
7. L'accesso alla seguente figura professionale è disciplinata come segue:
 - operatori in possesso di corso O.S.S. il cui profilo prevede lo svolgimento delle relative mansioni: categoria B, posizione economica B5.
8. I laureati specialistici, il cui profilo prevede l'iscrizione ad un albo professionale, assunti a seguito dell'espletamento di concorsi indetti successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, sono inquadrati nella categoria D, posizione economica D1.

9. Restano ferme le precedenti modalità di inquadramento per il personale di cui al comma 8 che risulti già assunto a tempo indeterminato alla data di stipulazione del presente contratto o che sia vincitore di un concorso indetto antecedentemente a tale data per il medesimo profilo.
10. Nei casi in cui il presente contratto si richiami al sistema di classificazione del personale, le relative disposizioni devono intendersi riferite anche al personale dipendente dell'area della polizia locale degli Enti locali e al personale appartenente all'area forestale della Regione.

ALLEGATO A **Declaratorie****CATEGORIA A**

- Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
 - conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
 - contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
 - problematiche lavorative di tipo elementare;
 - relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno, basate su interazione tra pochi soggetti.
- A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:
 - movimentazione di merci, atti e colli, ivi compresa la consegna ed il ritiro della documentazione amministrativa, anche mediante l'utilizzo di automezzi e strumenti in dotazione, provvedendo, inoltre, alla loro ordinaria manutenzione e segnalando eventuali interventi di natura complessa;
 - attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro;
 - custodia e sorveglianza di locali e uffici, di cui cura l'apertura e la chiusura;
 - servizio di anticamera nel cui ambito regola l'accesso del pubblico agli uffici, fornendo informazioni e assicurandone la sorveglianza e con compiti di regolazione dell'accesso del pubblico e di informazione.
- Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili: custode, bidello, operatore, ausiliario, pulitore, operaio.

CATEGORIA B

- Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
 - buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo ed eventuale corredo di corsi di formazione specialistici, attestati professionali, titoli abilitativi, esperienze specifiche, ovvero diplomi professionali) ed un grado di esperienza discreto;
 - contenuto di supporto operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
 - autonomia operativa nell'ambito delle istruzioni generali non necessariamente dettagliate; la responsabilità è limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro. L'attività può comportare raccordo di addetti della categoria inferiore;
 - discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili, anche mediante la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni contabili;
 - relazioni organizzative interne di tipo semplice, anche tra più soggetti interagenti,

e relazioni esterne di tipo indiretto. Relazioni con gli utenti relative alle mansioni di competenza;

- possibile uso di apparecchiature elettroniche e/o informatiche.
Il lavoratore può utilizzare, purché abilitato, veicoli e natanti di servizio in dotazione all'ente.
Appartengono a questa categoria anche gli operatori in possesso di corso O.T.A.A., A.D.E.S.T. attualmente collocati nella posizione economica B4. Il relativo profilo è da intendersi ad esaurimento.
- A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:
 - invio, ricezione e registrazione delle comunicazioni a mezzo fax e posta elettronica, alla gestione della posta in arrivo e in partenza, alla elaborazione di atti e di elaborazioni amministrativo-contabili di limitata complessità ed ampiezza. Collaborare, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni;
 - esecuzione di operazioni tecniche manuali o meccaniche anche di tipo specialistico, comportanti anche gravosità o disagio, mediante l'impiego di strumenti ed arnesi di lavoro, attrezzature complesse, nei diversi settori d'intervento in cui opera l'Ente; nonché condurre mezzi anche adibiti al trasporto pubblico;
 - guida di autoveicoli, motoveicoli e natanti in dotazione all'Ente e relativa manutenzione ordinaria, nonché verifica delle condizioni di efficienza degli stessi;
 - coordinamento di strutture stabili di livello inferiore al Servizio, comprendenti personale di categoria pari o inferiore alla propria.
Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili: lavoratore addetto alla cucina, addetto all'archivio, operaio specializzato, operatore socio assistenziale, esecutore tecnico, collaboratore amministrativo, autista, autista scuolabus, bambinaia.

CATEGORIA C

- Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
 - approfondite conoscenze mono-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola media superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
 - contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, anche con possibilità di firma di atti finali, in quanto attribuita e relativa alle mansioni di competenza, laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni nonché mediante la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo-contabili di media complessità;
 - media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
 - relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali;
 - possibile uso di apparecchiature informatiche e/o elettroniche.
- A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:
 - gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla struttura di appartenenza, anche coordinando altri addetti;
 - attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, nei diversi settori

- d'intervento in cui opera l'Ente, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati, nonché la predisposizione di atti e di elaborazioni amministrativo-contabili e tecnici di media complessità ed ampiezza;
- c) nel contesto di istruzioni di massima, nonché di norme e procedure ordinarie nell'ambito della sfera di attività di competenza, assunzione d'iniziativa per l'assolvimento della quale è richiesta una preparazione in genere derivante da uno specifico titolo professionale;
- d) coordinamento di strutture stabili di livello inferiore al Servizio, comprendenti personale di categoria pari o inferiore alla propria.

Appartengono, ad esempio, alla categoria i seguenti profili:

esperto di attività socioculturali, educatore asili nido e figure assimilate, istruttore o assistente, istruttore tecnico/manutentivo, maestra di scuola materna, istruttore amministrativo/contabile, turistico culturale.

CATEGORIA D

- Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:
 - elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea o con il diploma di laurea specialistico) ed un grado di esperienza pluriennale;
 - contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con dirette responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi, compresa la firma di atti finali relativi alle mansioni di competenza, laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni delegati, nonché la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo-contabili di rilevante complessità ed ampiezza;
 - elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
 - relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziali. Il profilo può essere anche responsabile di unità organizzative come definite dal modello organizzativo dell'ente;
 - il lavoratore può utilizzare, purché abilitato, veicoli e natanti di servizio in dotazione alla Regione;
- A titolo esemplificativo il lavoratore inserito nei profili professionali della Categoria provvede a:
 - attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari;
 - predisposizione di atti e documenti e redazione di progetti, di schemi, di articolati, di pareri e di istruttorie di specifica complessità e rilevanza;
 - espletamento di compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati, di atti e di norme tecniche al fine della predisposizione di progetti e di piani, dell'organizzazione di attività nei diversi settori d'intervento in cui opera l'Ente;
 - espletamento di attività di progettazione e di gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche;
 - espletamento di attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'Ente, comportanti un rilevante grado di comples-

- sità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, ovvero lo sviluppo di atti, anche regolamentari, d'indirizzo e normativi generali, e di elaborazioni amministrativo-contabili di elevata complessità ed ampiezza;
- f) nell'esercizio delle sue funzioni, anche con l'utilizzo di apparecchiature elettroniche e/o informatiche, ha iniziativa e autonomia operativa nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive di massima, anche individuando i procedimenti necessari alla soluzione dei problemi afferenti alla propria sfera di competenze;
- g) coordinamento di strutture stabili di livello inferiore al Servizio, comprendenti personale di categoria pari o inferiore alla propria.

Fanno parte di questa categoria, ad esempio, i profili identificabili nelle figure professionali di laureato professionale, specialista in attività socio assistenziali, culturali ed educative, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in attività tecniche e manutentive, assistente sociale e giornalista - pubblicitista.

■ Norme finali e transitorie di inquadramento economico (art. 37 CCRL 01.08.2002 - la norma è già stata applicata)

- Al personale assunto dopo la stipulazione del presente CCRL viene attribuito il trattamento tabellare iniziale di cui alla allegata tabella B), previsto per la categoria cui il profilo di assunzione appartiene, secondo la disciplina dell'art. 16, comma 1, con l'esclusione del personale ascrivibile ai sensi art. 25, comma 7. (comma già applicato)
- In caso di passaggio tra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica.
- Al personale proveniente da altri enti del comparto a seguito di processi di mobilità resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza, che, comunque, grava sul fondo di cui all'art. 20.
- Negli enti fino a 3.000 abitanti, il personale apicale unico dell'area, amministrativa, tecnica ed economico finanziaria, collocato alla sesta qualifica, viene inquadrato a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto nella categoria D, posizione economica D 2, a condizione che sia in possesso di almeno 3 anni di servizio nella 6° qf. Nel caso il personale di 6° qf all'interno delle aree sopra individuate, fosse superiore all'unità, l'amministrazione comunale dovrà procedere ad effettuare una selezione tra gli interessati al fine di individuare il dipendente da collocare nella nuova categoria. (comma già applicato)
- Il personale in servizio, in possesso di laurea specialistica di tipo professionale, inquadrato in un profilo professionale che prevede lo svolgimento di mansioni per le quali sarebbe richiesta l'iscrizione ad un albo professionale viene inquadrato, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, nella categoria D, posizione economica D5. (comma non più in vigore)
- Il personale in servizio, in possesso di corso OTAA o di ADEST, inquadrato in un profilo professionale che prevede lo svolgimento delle relative mansioni viene inquadrato, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto, nella categoria B, posizione economica B6. (comma sostituito dall'art. 35, comma 7, ccl 7.12.2006)

■ **Finanziamento del sistema di classificazione (art. 36 CCRL 01.08.2002)**

1. Le procedure selettive verticali di cui all'art. 27, sono indette, utilizzando il sistema previsto dall'art. 28, nel rispetto della programmazione annuale e triennale in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale, utilizzando le risorse a tal fine disponibili nei bilanci degli enti.
2. Per il finanziamento della progressione orizzontale all'interno delle categorie di cui all'art. 26 gli enti provvedono, con decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto, alla costituzione di un distinto fondo annuale, all'interno del più generale fondo di finanziamento del salario accessorio di cui all'art. 20.

■ **Progressione verticale nel sistema di classificazione (art. 37 CCRL 7.12.2006)**

1. Gli enti disciplinano, secondo il proprio fabbisogno occupazionale, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, e tenendo conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie di cui all'allegato A (Declaratorie), le selezioni per la progressione verticale finalizzate al passaggio dei dipendenti alla categoria immediatamente superiore del sistema di classificazione.
2. Alle selezioni previste dal presente articolo è consentita la partecipazione, anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente richiesti per l'accesso dall'esterno; non si può comunque prescindere dal possesso di uno specifico titolo di studio ovvero di una qualificazione o specializzazione tecnica o un'abilitazione professionale qualora detti titoli siano necessariamente richiesti per la figura professionale per la quale si concorre.
3. Il personale inquadrato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle procedure selettive previste dal presente articolo non è soggetto al periodo di prova.
4. Gli enti, che non versino in situazioni strutturalmente deficitarie, possono altresì, con atto motivato, prevedere selezioni interamente riservate al personale dipendente solo in relazione a particolari profili professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
5. Le progressioni verticali si effettuano a fronte di copertura di posti disponibili o di aumento del fabbisogno occupazionale; i relativi costi non ricadono nel fondo per la contrattazione integrativa.

■ **Progressione economica all'interno delle categorie: criteri generali (art. 36 CCRL 7.12.2006)**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica in linea orizzontale che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale di ciascuna categoria, di successivi incrementi economici con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive.
2. La progressione economica di cui al comma 1, si realizza, nel limite delle risorse disponibili nell'ambito del Fondo per il salario accessorio mediante selezione nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali della categoria A, B in base all'esperienza professionale;
 - b) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria A, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese, impegno profuso e qualità della prestazione individuale dimostrata;
 - c) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria B, in base ai

seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa;

- d) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria C, in base ai seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, capacità di adattamento, anche in unità operative diverse, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa, potenzialità espresse nell'ambito dell'attività svolta;
 - e) per i passaggi alle successive posizioni economiche della categoria D, sulla base degli elementi di cui al precedente punto d), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano comunque conto dei seguenti criteri:
 - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte;
 - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;
 - responsabilità di procedimenti di particolare complessità con connessa adozione del relativo provvedimento finale, laddove non avente contenuti espressivi di volontà con effetti esterni.
3. Nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 2, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti possono provvedere all'eventuale integrazione dei criteri di progressione orizzontale nell'ambito delle diverse categorie professionali.

■ **Sistema di valutazione (art. 39 CCRL 7.12.2006)**

1. Gli enti adottano metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica all'interno delle categorie. Tali metodologie devono perseguire soluzioni adeguate in relazione a ciascun istituto oggetto di valutazione, essere improntate a criteri di imparzialità e trasparenza, essere sviluppate con la cultura del servizio e adeguate rispetto alla dimensione dell'ente, nonché prevedere forme di contraddittorio aziendale.
2. I criteri generali per la definizione di una metodologia permanente di valutazione rientrano nelle procedure della concertazione.
3. La valutazione è di competenza dei dirigenti o, negli enti privi di qualifiche dirigenziali, dei dipendenti cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa; nel caso di enti privi di qualifiche dirigenziali tale funzione spetta ad altra figura professionale individuata dall'organo di governo, ovvero al del segretario comunale. La valutazione si effettua a cadenza annuale, ed è tempestivamente comunicata al dipendente, comunque e non oltre il termine di un mese. Nell'esercizio dell'attività valutativa di cui sopra, i soggetti competenti possono essere adeguatamente supportati mediante opportuni apporti specialistici, anche esterni.

■ **Finanziamento delle progressioni orizzontali (art. 27 CCRL 26.11.2004)**

1. Si conferma che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato e/o beneficerà della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 26 del CCRL 02.08.2002 sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 24, comma 2, del presente CCRL.
2. Gli oneri di cui al comma 1 sono calcolati su base annua e sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
3. Dalla data di decorrenza dei maggiori compensi di cui al comma 1, le risorse dell'art.

24, comma 2 (disciplina risorse decentrate) del presente CCRL, vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti.

4. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.

■ **Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali (art. 10 CCRL 26.11.2004)**

1. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
2. Le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.

■ **Posizioni organizzative (art. 40 CCRL 7.12.2006)**

1. Gli enti possono istituire, previa informativa alle Organizzazioni sindacali, posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, anche mediante adozione di atti espressivi di volontà con effetti esterni:
- a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, anche correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali;
 - c) lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.
2. Gli enti determinano, previa informativa alle Organizzazioni sindacali, il numero complessivo delle posizioni organizzative attribuibili e la loro collocazione all'interno delle singole strutture.
3. Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto d'un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui all'art. 41.
4. Le funzioni oggetto del conferimento dell'incarico di posizione organizzativa non possono essere delegate.
5. L'incarico di posizione organizzativa di cui al comma 1, lettera a), non può in nessun caso essere conferito qualora il personale assegnato all'unità organizzativa complessa affidata in responsabilità si esaurisca nel titolare della posizione organizzativa medesima.

■ **Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative negli enti con qualifiche dirigenziali (art. 41 CCRL 7.12.2006)**

1. Negli enti con qualifiche dirigenziali gli incarichi relativi alle posizioni organizzative sono conferiti al personale della categoria D, dai dirigenti competenti per un periodo massimo non superiore a 5 anni, rinnovabili, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. I dirigenti competenti provvedono, con l'atto di conferimento dell'incarico relativo alle posizioni organizzative o con altri provvedimenti, a definire le finalità e gli obiettivi attribuiti alle posizioni medesime; con lo stesso provvedimento o con altri provvedimenti, definiscono altresì le attribuzioni espressive di volontà con effetti esterni delegate alle posizioni stesse.
2. Ai titolari di posizioni organizzative possono essere delegate parte delle competenze dirigenziali.
3. Non può comunque essere delegata ad un incaricato di posizione organizzativa l'adozione di atti relativi:
- a) alla valutazione del personale;
 - b) a procedimenti disciplinari.
- Non può essere altresì attribuita la funzione di sostituzione del dirigente a qualsiasi titolo assente.
4. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale, gestionale ed organizzativa ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi delle attività svolte, con riferimento alle finalità ed agli obiettivi attribuiti con l'atto di conferimento, o in caso di grave inosservanza delle disposizioni ricevute.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 44, da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza, salvi gli eventuali ulteriori provvedimenti contrattuali.
7. I risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo, sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente, con riferimento alle finalità ed agli obiettivi attribuiti con l'atto di conferimento. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
8. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva acquisiscono, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 5.
9. L'assunzione dell'incarico relativo all'area delle posizioni organizzative determina, per tutta la durata dell'incarico stesso, in capo al dipendente incaricato, salvo quanto previsto dall'art. 44, l'obbligo di adeguare il proprio orario di lavoro, anche oltre le 36 ore settimanali, alle effettive esigenze degli enti e dei servizi cui è preposto, con relativa assunzione di specifica responsabilità nell'ambito di apposite direttive assunte dal dirigente.

■ Disposizioni in favore degli Enti locali privi di qualifiche dirigenziali (art. 42 CCRL 7.12.2006)

1. Negli Enti locali privi di qualifiche dirigenziali, fatta salva l'applicazione dell'art. 97, comma 4, lett. d) del D.lgs. n. 267/2000, e quindi la possibilità di affidare al segretario comunale la diretta responsabilità della gestione di uno o più servizi, nell'ambito delle risorse finanziarie ivi previste a carico dei rispettivi bilanci, gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti con apposito provvedimento del Sindaco esclusivamente a personale classificato nella categoria D.
2. Il personale incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCRL 01.08.2002, appartenente alla categoria C, mantiene l'incarico secondo i termini previsti dai relativi atti di conferimento.
3. La titolarità di posizione organizzativa, comporta automaticamente il conferimento delle responsabilità di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000 ovvero l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'ente verso l'esterno, non ricompresi espressamente dalle leggi e dallo Statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico – amministrativo degli organi di governo dell'ente, o non rientranti tra le funzioni del segretario o del direttore generale.
4. Le predette funzioni sono conferite, a tempo determinato, per un periodo non superiore al mandato elettivo in corso del sindaco all'atto dell'affidamento e comunque non inferiore ad un anno.
5. Negli enti privi di qualifiche dirigenziali si applica la disciplina di cui all'art. 41, commi 4, 5, 6, 7, 8 e 9 prevista per gli Enti con personale di qualifica dirigenziale.

■ Posizioni organizzative a tempo parziale (art. 43 CCRL 7.12.2006)

1. I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

■ Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato (art. 44 CCRL 7.12.2006)

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D, titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie, compreso il compenso per il lavoro straordinario, per un numero pari a 120 ore annue, nonché tutte le indennità correlate ad incarichi o funzioni, fatti salvi i trattamenti incentivanti la produttività di cui all'art.11 della L.R. n.14/2002 e successive modifiche ed integrazioni, all'art. 72, DPR n. 268/87, che limitatamente a tal fine resta operante, all'art. 59, lett. p), del D. lgs 446/97, allo straordinario elettorale e referendario, nonché ai compensi ISTAT per attività comunque svolte al di fuori del normale orario di lavoro.
2. Per l'ente Regione, l'importo della retribuzione di posizione varia nel rispetto dei valori minimi e massimi individuati per le posizioni organizzative istituite nelle unioni di comuni, di cui all'art. 49, ovvero da un minimo di € 5.200,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi corrisposti per tredici mensilità, escludendo riflessi sul salario aggiuntivo.
3. Per gli Enti locali, l'importo della retribuzione di posizione varia nel rispetto dei valori minimi e massimi già previsti dall'art.33, comma 2 del CCRL 01.08.2002, ovvero da

un minimo di € 4.150,00 ad un massimo di € 10.350,00 annui lordi corrisposti per tredici mensilità.

4. Nel caso di costituzione di associazioni intercomunali, di cui alla L.R. n.1/2006, al personale incaricato di una posizione organizzativa si applicano le disposizioni in vigore per le unioni di comuni.
5. Gli enti stabiliscono la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate, sulla base delle competenze attribuite a ogni posizione ed in relazione alla complessità organizzativa utilizzando i seguenti criteri:

I. Complessità

- a) Complessità gestionale e funzionale;
- b) complessità organizzativa;
- c) complessità dei procedimenti e/o progetti gestiti;
- d) tipologia delle cognizioni necessarie per l'assolvimento delle attribuzioni.

II. Relazioni

- a) Complessità del sistema relazionale;
- b) autonomia strategica;
- c) evoluzione del quadro di riferimento.

III. Responsabilità

- a) Autonomia decisionale;
 - b) esposizione al giudizio e alla responsabilità nei confronti dell'ambiente; esterno e alle responsabilità formali;
 - c) quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite.
6. L'importo della retribuzione di risultato non può superare il 35%, né essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione specificamente attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo.
 7. Negli enti tra loro associati, ai fini della gestione di una pluralità di funzioni e servizi, ai sensi dell'art. 22 della L.R. n. 1/2006, il valore delle posizioni organizzative può essere incrementato fino al valore massimo individuato per le posizioni organizzative istituite nelle unioni di comuni, di cui all'art. 49.
 8. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono a carico del bilancio degli enti.

■ Mansioni superiori (art. 70 CCRL 01.08.2002)

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 52, commi 2, 3 e 4 del D. lgs. n. 165/01, per la parte demandata alla contrattazione.
2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 25, comma 3, il conferimento delle mansioni superiori avviene nei seguenti casi:
 - a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art. 27;
 - b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche attraverso rotazione tra più dipendenti, è disposto dal dirigente o, per gli enti privi di dirigenza, dal responsabile di posizione organizzativa, nell'ambito delle risorse espressamente assegnate per tale finalità secondo la programmazione dei fabbisogni ed è comunicato per iscritto al dipendente incaricato.

4. I criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori sono definiti dagli enti previa concertazione ai sensi dell'art. 8.
5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo restando la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.
6. Al dipendente di categoria C, assegnato a mansioni superiori della categoria D, possono essere conferite, ricorrendone le condizioni e nel rispetto dei criteri predefiniti dagli enti, gli incarichi di cui agli artt. 31 e 34, con diritto alla percezione dei relativi compensi.
7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 52 del D.lgs.n.165/01.

■ Sviluppo delle attività formative (art. 79 CCRL 7.12.2006)

1. Le parti concordano nel ritenere che per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici occorre una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, rivolta anche al personale in distacco o aspettativa sindacale, che può realizzarsi, tra l'altro, mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
2. Per il perseguimento delle finalità di cui al comma 1, le parti convergono sulla esigenza di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. Per le finalità previste dal presente articolo, gli Enti destinano una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
3. Le risorse accantonate ai sensi del comma 2) possono essere utilizzate a copertura di tutti i costi diretti e indiretti, compreso il pagamento dello straordinario in deroga ai limiti di cui all'art. 17, comma 8 del CCRL 01.08.2002, relativi all'attività formativa gestita direttamente o indirettamente dall'Ente e per la partecipazione a concorsualità esterne all'Ente, al lordo dei contributi pubblici previsti per le attività formative. La differenza tra costi complessivi e uscite finanziarie effettive, in relazione alla concreta attività formativa attuata, può essere ristornata dal fondo a favore del bilancio proprio dell'Ente.
4. Gli enti, specialmente quelli di minori dimensioni demografiche, possono associarsi per realizzare iniziative formative di comune interesse.

—o CAPO II - PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA —o

■ Personale della Polizia Locale (art. 30 CCRL 01.08.2002 integrato dall'art. 8 del CCRL 26.11.04)

1. Il sistema di classificazione del personale dipendente appartenente all'area della polizia locale è articolato in tre categorie denominate, rispettivamente: PLA, PLB e PLC, cui corrispondono gli specifici profili professionali, secondo lo schema 1) in calce al presente articolo.
2. Il personale dell'area della vigilanza in servizio alla data di stipulazione del presente contratto è inserito, con effetto dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione del personale della polizia locale, con la attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale ed al trattamento economico fondamentale in godimento alla predetta data (tabellare più eventuale livello economico differenziato), secondo le previsioni dello schema 4) in calce al presente articolo. (comma già applicato)
3. Il trattamento economico corrispondente alla posizione attribuita ai sensi del comma 2, indicato nella colonna 3, del citato schema 4), sostituisce ed assorbe le voci retributive "stipendio tabellare" e "livello economico differenziato" di cui all'art. 28, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, nonché, per il personale appartenente alla ex quinta qualifica, anche l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. a), del CCNL 6.7.95 e successive modifiche ed integrazioni. (comma già applicato)
4. Restano salve le disposizioni del presente contratto, anche per il personale dell'area della polizia locale, per quanto riguarda gli istituti relativi all'ordinamento professionale, in quanto compatibili con il presente articolo.
5. Le declaratorie funzionali e professionali dei profili dell'area della polizia locale sono determinate secondo lo schema 2) in calce al presente articolo.
6. Il trattamento economico fondamentale iniziale ed i trattamenti economici di sviluppo orizzontale inerente alle particolari categorie dell'area della polizia locale sono ridefiniti conformemente allo schema 3) in calce al presente articolo.
7. Gli enti possono costituire, nell'ambito dell'area della polizia locale, la posizione professionale di "Ausiliario del Traffico" cui sono affidate le funzioni di accertamento determinate per legge. Detta posizione, in tal caso, viene ascritta alla specifica categoria PLS della medesima area con il trattamento economico iniziale e di sviluppo orizzontale conforme allo schema 3-bis) in calce al presente articolo. (comma già applicato)
8. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato schema 2, o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie.
9. Il personale dell'area di polizia locale, all'interno di quanto previsto dall'art. 39, deve svolgere obbligatoriamente attività di formazione ed aggiornamento professionale.
10. Le indennità del personale relativo all'area di polizia locale, a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, sono così determinate:
 - a) indennità funzionale per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge 7.3.86, n. 65 pari a € 830,00 annui lordi per 12 mensilità è rideterminata in € 1.130,00 annui lordi per 12 mensilità con decorrenza dall'1.1.2003 (così modificato dall'art. 8, comma 1, ccr 26.11.2004).

b) indennità funzionale nei casi diversi di cui alla lettera a) (mancato l'esercizio di tutte le funzioni di cui all'art. 5 della legge 7.3.86, n. 65) pari a € 465,00 annui lordi per 12 mensilità è rideterminata in € 765,00 annui lordi per 12 mensilità a decorrere dall'1.1.2003 (così modificato dall'art. 8, comma 2, cclrl 26.11.2004).

11. In sede di prima attuazione del nuovo ordinamento relativo al personale dell'area della polizia locale, il personale stesso ascritto alla ex 6° qualifica funzionale in servizio di ruolo alla data di entrata in vigore del presente contratto, è inquadrato, dalla medesima data, nella nuova categoria PLB, posizione economica PLB1, profilo professionale di "ufficiale tenente di polizia locale", sulla base dei requisiti di seguito indicati:

- a) personale al quale, con atti formali da parte dell'amministrazione di appartenenza, siano state attribuite funzioni di responsabile del complessivo servizio di vigilanza; (lettera e comma già applicati)
- b) personale addetto all'esercizio di effettivi compiti di coordinamento e controllo di altri operatori, già ascritto alla 6° qualifica funzionale a seguito di procedure concorsuali, su posti in dotazione organica che prevedessero l'esercizio di tali funzioni, con almeno 5 anni di anzianità di servizio effettivo nella qualifica funzionale stessa, e la frequenza a un corso attinente di almeno 36 ore. (lettera e comma già applicati)
12. Il personale della ex quinta qualifica funzionale viene convenzionalmente inquadrato, ai soli fini dell'anzianità e senza alcun beneficio economico, nella sesta qualifica funzionale a decorrere dal 1.1.1998 e a decorrere dal 1.1.2001 ad ogni effetto di contratto. (comma già applicato)

SCHEMA 1

Determinazione dei profili professionali e delle relative categorie dell'area della Polizia locale

- Ausiliario del traffico (facoltativo)	categoria PLS
- Agente di Polizia locale	categoria PLA
- Sottufficiale di Polizia locale	categoria PLA 3
- Ufficiale Tenente di Polizia locale	categoria PLB
- Ufficiale Capitano di Polizia locale	categoria PLC

SCHEMA 2

Declaratorie professionali area della Polizia locale

CATEGORIA PLA

- Appartengono a questa categoria i lavoratori che, nel rispetto delle disposizioni impartite dai superiori, esercitano funzioni ed effettuano interventi atti a prevenire, controllare e reprimere comportamenti ed atti contrari a norme regolamentari degli enti locali in materia di polizia locale ed urbana (rurale, edilizia, commerciale, sanitaria, tributaria, ecc.), svolgendo attività caratterizzate da:
- Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
 - Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi nonché di coordinamento e direzione di unità operative;
 - Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e

significativa ampiezza delle soluzioni possibili;

- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni o corpi di polizia) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.
 - Svolgimento delle seguenti funzioni:
 - a) Polizia giudiziaria, rivestendo a tal fine la qualità di agente o ufficiale di polizia giudiziaria;
 - b) Polizia stradale ai sensi art. 12 del D. lgs. N. 285/92;
 - c) Ausiliarie di pubblica sicurezza;
 - d) Di tutti i compiti di polizia locale di competenza dell'ente locale.
- Requisiti di accesso dall'esterno:** diploma di scuola media superiore (quinquennale) ed abilitazione alla conduzione di veicoli;
- Requisiti di accesso dall'interno:** come sopra o, in alternativa, ascrizione alla categoria B del restante personale, ovvero alla categoria PLS se prevista, con titolo di studio immediatamente inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno accompagnato da un'anzianità di servizio nella stessa categoria determinata dall'ente ed abilitazione alla conduzione di veicoli.

CATEGORIA PLB

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
 - Contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
 - Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili, con autonomia organizzativa ed operativa presso la struttura di preposizione nell'ambito degli indirizzi ricevuti dalle eventuali posizioni sovraordinate;
 - Responsabilità di unità organizzativa semplice o di media complessità, coordinamento delle attività di uno o più nuclei operativi, gruppi di lavoro o reparti mobili di operatori;
 - Attività di studio e di ricerca, e anche attività didattica nella formazione degli operatori;
 - Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.
 - Svolgimento delle seguenti funzioni:
 - a) Polizia giudiziaria, rivestendo a tal fine la qualità di ufficiale di polizia giudiziaria;
 - b) Polizia stradale ai sensi art. 12 del D. lgs. N. 285/92;
 - c) Ausiliarie di pubblica sicurezza;
 - d) Di tutti i compiti di polizia locale di competenza dell'ente locale.
- Requisiti di accesso dall'esterno:** diploma di laurea breve o diploma di laurea ed eventuale abilitazione alla conduzione di veicoli;
- Requisiti di accesso dall'interno:** come sopra o, in alternativa, ascrizione alla categoria PLA, titolo di studio immediatamente inferiore a quello previsto per l'accesso

dall'esterno accompagnato da un'anzianità di servizio nella categoria determinata dall'ente e, comunque, non inferiore ad anni due, e abilitazione alla conduzione di veicoli.

CATEGORIA PLC

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo e di comando con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- Responsabilità di unità organizzativa complessa; Attività di studio e di ricerca, e anche attività didattica e formativa;
- Massima complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili con piena autonomia organizzativa ed operativa presso la struttura di preposizione nell'ambito degli indirizzi generali ricevuti dalle eventuali posizioni sovraordinate;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.
- Svolgimento delle seguenti funzioni:
 - a) Polizia giudiziaria, rivestendo a tal fine la qualità di ufficiale di polizia giudiziaria;
 - b) Polizia stradale ai sensi art. 12 del D. lgs. N. 285/92;
 - c) Ausiliarie di pubblica sicurezza;
 - d) Di tutti i compiti di polizia locale di competenza dell'ente locale.

Requisiti di accesso dall'esterno: diploma di laurea o diploma di laurea specialistica, e abilitazione alla conduzione di veicoli;

Requisiti di accesso dall'interno: come sopra o, in alternativa, iscrizione alla categoria PLB, titolo di studio immediatamente inferiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno accompagnato da un'anzianità di servizio nella categoria determinata dall'ente e, comunque, non inferiore ad anni tre, ed eventuale abilitazione alla conduzione di veicoli.

■ Cambiamento di profilo per l'area della polizia locale (art. 38 CCRL 7.12.2006)

1. Qualora gli enti, per far fronte a specifiche esigenze organizzative, abbiano la necessità di definire procedure di mobilità interna dall'area della polizia locale all'area amministrativa, comportanti il cambiamento del profilo professionale del dipendente, possono procedere, previo accertamento dell'idoneità alle mansioni da espletare, anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente richiesti per l'accesso dall'esterno.

—o CAPO III - PERSONALE DELLE SCUOLE o—

■ Personale docente nelle scuole materne (art. 71 CCRL 01.08.2002)

1. L'attività didattica (rapporto diretto insegnante - bambini) è di trenta ore settimanali, fermo restando che, comunque, l'orario di attività didattica ed integrativa è quello determinato dall'ente ai sensi dei commi 4 e 5. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole.

2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane di fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 7, un monte orario che comunque non sia superiore a 20 ore mensili.
3. Ai fini del comma 2 sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.
4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze delle peculiari caratteristiche organizzative del servizio, possono rideterminare l'orario dell'attività didattica, anche per periodi determinati ed a livello sperimentale, in misura non inferiore a 25 ore settimanali, previo espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile solo a condizione che sia stata certificata, dagli organi di controllo interno, l'assenza di oneri aggiuntivi, diretti o indiretti, tenuto conto anche degli effetti derivanti dall'applicazione del comma 5.
5. Nel caso previsto dal comma 4, per tutto il periodo in cui l'attività didattica è ridotta, al personale interessato viene proporzionalmente ridotta l'indennità di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995. I conseguenti risparmi confluiscono nelle risorse di cui all'art. 20, sono utilizzati per le finalità previste dall'art. 21 e tornano ad essere disponibili, per il ripristino della predetta indennità, in caso di ritorno all'orario di cui al comma 1.
6. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale delle attività integrative anche in misura ridotta rispetto a quello derivante dall'applicazione del comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile a condizione che i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi di spesa in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi conseguenti alla riduzione dell'orario annuale delle attività integrative.
7. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse alla categoria di inquadramento, fermo restando il limite definito nei commi precedenti.
8. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole, che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.21, co.1, lett. a); gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.20. Al personale interessato dallo svolgimento delle attività di cui al presente comma può essere riconosciuto un compenso aggiuntivo pari all'indennità di cui al comma 5 a titolo di retribuzione incentivante per il periodo di svolgimento stesso.
9. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 30.6.2000. Al personale insegnante delle scuole materne è conservata l'indennità professionale annua lorda di € 464,81, di cui all'art.37, comma 1, lett. d) del CCNL del 6.7.1995 nonché quella di tempo potenziato di cui all'art.37, comma 2 (200.000 lire lorde mensili per ciascuno dei dieci mesi dell'anno scolastico), salvo quanto previsto dal comma 5 (*).

10. Ciascun ente, previa informazione, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, ivi compreso il numero dei bambini per ciascuna sezione che, di norma, è di 25, ovvero di 20 ove presenti bambini disabili ed il numero degli insegnanti titolari per sezione, prevedendo l'assegnazione di personale docente d'appoggio in presenza di minori disabili.
11. Nei casi di vacanza d'organico, di assenza degli insegnanti titolari per motivi di salute maternità o per altre legittime cause, gli enti garantiscono attraverso l'istituto della supplenza o della sostituzione le condizioni standard del servizio ed il rapporto educatore bambino. Il personale che superi o che abbia superato le selezioni di accesso al posto di insegnante è idoneo a svolgere la funzione docente.
12. A tal fine gli enti disciplinano le modalità di assunzione anche nell'ambito della disciplina dell'art. 7 del CCRL 25.7.01

■ Personale educativo degli asili nido (art. 72 CCRL 01.08.2002)

1. La prestazione di lavoro del personale educativo degli asili nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura degli asili.
2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività, di cui al comma 5, un monte orario non superiore a 20 ore mensili.
3. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.
4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale dell'attività integrativa, anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo definito dal comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile a condizione che:
 - a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
 - b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività;
5. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento fermo restando il limite definito nei commi precedenti. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art. 21, co.1, lett. a); gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art. 20.
6. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 31.12.2001.
7. Al personale educativo degli asili nido è confermata l'indennità professionale di € 464,81 annue lorde, prevista dall'art. 37, comma. 1, lett. c (*) del CCNL del 6.7.1995.

Allo stesso personale compete altresì, a decorrere dal 1.1.2001, un' indennità di € 61,97 mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico. Al relativo onere, anche pregresso, si fa fronte utilizzando le risorse indicate nell'art. 20. Tale ultima indennità costituisce trattamento economico accessorio, incide solo sulla seconda quota di pensione, non è valutabile ai fini del trattamento di fine rapporto e non incide su altri istituti di carattere economico.

8. Ciascun ente, previa informazione, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, il rapporto medio educatore bambini, di norma non superiore ad 1 a 6, fatta salva diversa disciplina, dettata da normativa regionale, o le ipotesi di riduzione di tale rapporto, in presenza di minori disabili, con la previsione di personale educativo d'appoggio.
9. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art. 7, del CCRL 25.7.01.

■ Personale docente delle scuole gestite dagli enti locali (art. 73 CCRL 01.08.2002)

1. Per il personale insegnante addetto alle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali l'attività oraria settimanale di ciascun docente con gli alunni non deve superare le 24 ore nelle scuole elementari e le 18 ore in quelle medie. Le settimane di attività nell'anno, sempre in rapporto diretto degli insegnanti con gli alunni e gli studenti, devono coprire l'intero calendario scolastico. Per il personale docente che opera all'interno degli istituti di riabilitazione e pena l'orario è fissato in 15 ore settimanali e 3 ore di supplenza.
2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 5 un monte orario che comunque non sia superiore a 20 ore mensili.
3. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali e con le famiglie.
4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario dell'attività integrativa annuale anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo definito dal comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore, previo espletamento della procedura di concertazione. Tale soluzione è praticabile a condizione che:
 - a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;
 - b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.
5. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, sulla base della normativa ministeriale, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e

del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art. 21, co.1, lett. a); gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art. 20.

6. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi, sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 31.12.2001.
7. Al personale docente delle scuole elementari e secondarie di cui al comma 1 è confermata l'indennità annua lorda di € 464,81, di cui all'art. 37, comma 1, lett. d (*) del CCNL del 6.7.1995.
8. Ciascun ente, previa informazione, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio.
9. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art 7, del CCRL 25.7.01.

■ Docenti addetti al sostegno operanti nelle scuole statali (art. 74 CCRL 1.08.2002)

1. Il calendario del personale docente comunale, utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap, è lo stesso di quello osservato dagli altri docenti operanti nella stessa istituzione scolastica dipendenti dal Ministero della pubblica istruzione.
2. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni portatori di handicap non deve essere superiore le 24 ore settimanali; il monte ore delle attività integrative non deve essere superiore alle 20 ore mensili.
3. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.21, comma 1, lett. a); gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.20.
4. Relativamente alla disciplina contenuta nei precedenti commi sono comunque fatti salvi gli accordi di miglior favore in atto alla data del 31.12.2001.
5. Al personale docente è conservata l'indennità professionale annua lorda di € 464,81 di cui all'art.37, comma 1, lett. d (*) del CCNL del 6.7.1995.

■ Docenti ed educatori addetti al sostegno operanti nelle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali (art. 75 CCRL 01.08.2002)

1. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni del personale docente ed educativo utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap è identico a quello osservato, nell'istituzione scolastica o educativa presso la quale prestano servizio, dal restante personale educativo e docente.



■ Personale docente dei centri di formazione professionale (art. 76 CCRL 01.08.2002)

1. Fermo restando l'orario contrattuale di lavoro in vigore, il personale docente dei centri di formazione professionale svolge attività didattica, in aula o in laboratorio, entro un monte ore annuo definito dagli enti in stretta relazione con i contenuti della programmazione regionale delle attività formative e della tipologia delle relative iniziative. Le restanti ore sono destinate ad altre attività connesse alla formazione.
2. Al fine di favorire processi di innovazione organizzativa dei centri di formazione professionale e di riqualificazione e riconversione delle attività formative realizzati nei suddetti centri, anche alla luce delle previsioni del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22.12.1998, al personale di cui al comma 1 è corrisposta una indennità professionale il cui importo è stabilito dalla contrattazione decentrata integrativa in proporzione all'entità dell'attività didattica, entro il tetto massimo di € 464,81 annue lorde (*).

■ Personale educativo servizi riabilitativi-educativi (art. 77 CCRL 01.08.2002)

1. L'indennità annua lorda di € 464,81, di cui all'art.37, comma 1, lett. d (*) del CCNL del 6.7.1995 viene attribuita, con decorrenza 1° gennaio 2001, anche al personale educativo che svolge servizio nei servizi riabilitativi-educativi la cui utenza è formata da portatori di handicap sia minori che maggiorenni.

■ Personale educativo ricreatori, comunità educative e s.i.s. (art. 78 CCRL 01.08.2002)

1. L'indennità annua lorda di € 464,81, di cui all'art. 37, comma 1, lett. d (*) del CCNL del 6.7.1995 viene attribuita, con decorrenza 1° gennaio 2001, anche al personale educativo che svolge servizio nei ricreatori, comunità educative o servizi integrativi scolastici.

■ Incremento indennità al personale capo III (art. 79 CCRL 01.08.2002)

1. Con decorrenza dal 2001, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1 (*), lett. c) e d) del CCNL del 6.7.1995, prevista per il personale di cui al presente titolo, è incrementata di € 340,86 annui lordi; ai relativi maggiori oneri, anche pregressi, si fa fronte con le risorse dell'art. 20.

(*) le indennità spettano solo al personale che svolge esclusivamente e permanentemente attività educativa e di insegnamento (articolo 37 CCNL 6.7.1995)

—o CAPO IV - VICE - SEGRETARI o—

■ Incarico di vice-segretario negli Enti locali (art. 45 CCRL 7.12.2006)

1. Al personale incaricato delle funzioni di vice-segretario, secondo l'ordinamento vigente, sono corrisposti i compensi per diritti di segreteria (di cui all'art. 21 del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465) per gli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza o di impedimento del segretario comunale e provinciale titolare della relativa funzione.
2. La percentuale di 1/3 dello stipendio in godimento del segretario, prevista dall'art.41, comma 4, della legge n.312 del 1980, costituisce l'importo massimo che può essere erogato dall'ente a titolo di diritti di rogito e quindi il massimo teorico onere finanziario per l'ente medesimo; tale limite è sempre unico a prescindere dal numero dei soggetti beneficiari.

La percentuale di 1/3 dello stipendio, di cui all' art.41, comma 4, della legge n.312 del 1980, deve essere individuata in relazione al periodo di effettiva sostituzione e non con riferimento allo stipendio teorico annuale del vice segretario.

TITOLO IV - Il rapporto di lavoro

— CAPO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO —

■ Contratto individuale di lavoro (art. 15 CCRL 7.12.2006)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e dal presente contratto.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato;
 - d) categoria di inquadramento professionale e posizione economica iniziale;
 - e) compiti e mansioni corrispondenti alla categoria di assunzione;
 - f) durata del periodo di prova;
 - g) sede di destinazione dell'attività lavorativa.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto medesimo e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In questo ultimo caso, il contratto individuale indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata.
5. L'Ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso all'impiego, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, che può essere incrementato di ulteriori trenta giorni in casi particolari. In caso di mancato rispetto, salvo giustificato motivo, del termine o di mancanza dei requisiti prescritti, l'Ente, nella persona del Dirigente responsabile, pronuncia la decadenza dell'interessato dall'assunzione.
6. Entro il giorno antecedente quello d'inizio del servizio, il destinatario, sotto propria responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle norme vigenti in materia. In caso contrario deve presentare la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il rapporto di lavoro a tempo parziale è previsto, invece, l'obbligo del dichiarante, nel limite delle norme sull'incompatibilità, di indicare l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.

■ Periodo di prova (art. 16 CCRL 7.12.2006)

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
 - due mesi per le categorie A e B nonché, per quanto riguarda l'area della polizia locale, per la categoria PLS;
 - sei mesi per le categorie C e D nonché, per quanto riguarda l'area della polizia locale, per le categorie PLA, PLB e PLC e per quanto riguarda l'area forestale, per le categorie FA, FB e FC.

Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella corrispondente categoria presso altra amministrazione pubblica.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo periodo effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti da norme di legge e da regolamenti vigenti. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio, l'assenza non viene computata ai fini del calcolo del limite massimo del diritto alla conservazione del posto. Le assenze riconosciute come causa di sospensione del periodo di prova sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
4. Decorso la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e quello dell'amministrazione deve essere motivato.
5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro si sia risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento a tutti gli effetti dell'anzianità a partire dal giorno dell'assunzione.
6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità, se maturati, e la quota di salario aggiuntivo; al dipendente spetta inoltre la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute nonché alle giornate di festività soppresse.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti, rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo.

■ Ricostituzione del rapporto di lavoro (art. 30 CCRL 7.12.2006)

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.
2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza i limiti temporali di cui al medesimo comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
3. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro di cui ai commi precedenti, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria, al profilo ed alla posizione economica rivestiti al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.
4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente e del relativo profilo, nonché alla espressa volontà dell'ente stesso.

—o **CAPO II ORARIO DI LAVORO** o—

■ **Orario di lavoro (art. 17 CCRL 7.12.2006)**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Gli enti che attualmente prevedano diverse strutturazioni di orario comportanti forme di recupero continuano ad attuarle considerandole equivalenti all'orario ordinario.
3. L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :
 - a) ottimizzazione delle risorse umane;
 - b) miglioramento della qualità della prestazione;
 - c) ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza;
 - d) miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
 - e) erogazione dei servizi amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.
4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:
 - a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
 - b) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
 - c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario;
 - d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della vigente normativa.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro costituisce uno dei doveri del dipendente.
6. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata mediante controlli di tipo automatico.

■ **Riduzione di orario (art. 18 CCRL 7.12.2006)**

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che realizzino i risparmi necessari all'applicazione dell'istituto in esame. Dalla entrata in vigore del presente contratto e a valere sui futuri accordi, la verifica in ordine al rispetto delle suddette condizioni

potrà essere effettuata, su richiesta delle parti o delle rispettive associazioni regionali, anche da organismi esterni e, comunque, qualora la copertura dei costi non sia adeguatamente prevista o non sia effettivamente realizzata, gli accordi, anche se regolarmente sottoscritti, sono nulli.

2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.
3. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art.17 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione decentrata di cui all'art.4, comma 2, lett. i) del CCRL 01.08.2002.
4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

■ **Banca delle ore (art. 19 CCRL 01.08.2002)**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne 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. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

■ **Turnazioni (art. 54 CCRL 01.08.2002)**

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, riguardante anche le giornate festive, i cui valori sono stabiliti come segue:
- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione del 10% del valore economico orario ottenuto dividendo per 156 la seguente retribuzione: il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, l'indennità integrativa speciale, la retribuzione individuale di anzianità, la retribuzione di posizione, nonché altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui al precedente punto a);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui al precedente punto a).
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta, a decorrere dal 1.1.2001 e solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo, anche pregressi, si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 20.

■ Reperibilità (art. 55 CCRL 01.08.2002)

- Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di 10,33 € per 12 ore al giorno. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 20. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
- Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
- In sede di contrattazione integrativa, si potrà aumentare il numero delle giornate procapite di reperibilità stabilito dal comma 4.
In tal caso l'importo economico per le ulteriori giornate è elevato a 13,00 €.
- Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.

■ Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (art. 56 CCRL 01.08.2002)

- Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria calcolata come previsto dall'art. 54, comma 5, con diritto al riposo compensativo, se la prestazione lavorativa è almeno pari alla durata ordinaria dell'orario di servizio, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
- L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per

- lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
- L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
 - La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
 - Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

— CAPO III MOBILITÀ —

■ Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza (art. 57 CCRL 01.08.2002)

- In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del D.lgs.n. 165/01, 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 altri enti del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione, l'ente interessato comunica all'A.Re.Ra.N. l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale al fine di portarlo a conoscenza degli enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/01 aventi sede in ambito regionale. Tale trasmissione vale quale richiesta di passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale agli eventuali enti interessati. Gli enti di cui al presente comma, prima di procedere a nuove assunzioni, richiedono all'A.Re.Ra.N., l'elenco di tutto il personale dichiarato in eccedenza in possesso della medesima Agenzia.
- Gli enti di cui al precedente comma, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, all'amministrazione interessata l'entità dei posti, corrispondenti per categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.
- I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori dichiarati in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni, anche con la specificazione delle eventuali priorità; l'ente dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta. Dell'esito della procedura, di cui al presente articolo, ne viene data comunicazione all'A.Re.Ra.N.
- Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, si forma una graduatoria sulla base di criteri definiti dagli enti che tengano conto dei seguenti elementi:
 - situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di componenti;
 - maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
 - situazione personale del lavoratore portatore di handicap in gravi condizioni psichiche;
 - particolari condizioni di salute del lavoratore e dei familiari.
- Al fine di incentivare i processi di mobilità previsti dal presente articolo gli enti possono prevedere la erogazione di specifici compensi a tantum al personale interessato dagli stessi, in misura non superiore a sei mensilità di retribuzione calcolata con le modalità dell'indennità sostitutiva del preavviso, nei limiti delle effettive capacità di bilancio.

—o CAPO III bis – MOBILITÀ DI COMPARTO o—

■ **Definizioni (art. 24 CCRL 7.12.2006)**

1. L'istituto della mobilità di comparto consiste nel trasferimento di personale tra due enti facenti parte del Comparto unico del Friuli Venezia Giulia.
2. La mobilità può essere di carattere individuale o collettivo.
3. La mobilità a carattere collettivo si configura a seguito di processi di trasferimento di competenze tra Regione ed Autonomie locali e tra Autonomie locali.
4. La mobilità a carattere individuale si attua quando, a richiesta del lavoratore, vi è un trasferimento consensuale tra gli enti facenti parte del Comparto unico.

■ **Mobilità di comparto individuale (art. 25 CCRL 7.12.2006)**

1. La mobilità di comparto individuale avviene a richiesta dell'interessato, con il consenso dell'ente cedente e dell'ente che acquisisce il lavoratore. In tale caso gli enti fissano di comune accordo la decorrenza della mobilità che dovrà comunque concludersi entro 150 gg. dal ricevimento da parte dell'ente cedente della comunicazione di accoglimento della mobilità da parte dell'ente che acquisisce il lavoratore.
2. Nel caso in cui il consenso non venga dato dall'ente cedente entro 30 gg. dal ricevimento della comunicazione di accoglimento della mobilità, di cui al comma 1, il dipendente accede alla mobilità decorsi 60 gg. dalla scadenza del termine per la concessione del consenso.
3. Negli enti privi di qualifiche dirigenziali, qualora il consenso non venga dato dall'ente cedente entro 30 gg. dal ricevimento della comunicazione di accoglimento della mobilità, di cui al comma 1, il dipendente accede alla mobilità decorsi 120 gg. dalla scadenza del termine per la concessione del consenso.
4. Il diritto alla fruizione delle ferie maturate e non godute presso l'ente di appartenenza è mantenuto anche con il passaggio alla nuova amministrazione, salvo diverso accordo tra l'ente di appartenenza e il dipendente per l'applicazione del compenso sostitutivo delle ferie non fruiti.
5. Il personale neo assunto presso l'ente in seguito a concorso pubblico o in seguito a mobilità non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi tre anni dall'assunzione.
6. La mobilità di comparto individuale, di cui al presente articolo, rimane sospesa negli enti in cui, per disposizioni nazionali o regionali, si determini un blocco ovvero una limitazione nelle procedure di assunzione che vincolino gli enti interessati. I termini per la decorrenza della mobilità riprendono a decorrere dal momento in cui l'ente cedente e l'ente che acquisisce il lavoratore non sono più tenuti al rispetto del blocco ovvero alle limitazioni nelle procedure di assunzione.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nel caso di mobilità dagli Enti locali alla Regione.

■ **Mobilità di comparto collettiva (art. 26 CCRL 7.12.2006)**

1. Prima dell'assunzione di provvedimenti di mobilità collettiva l'ente che cede il personale e l'ente che riceve il personale in mobilità devono entrambi informare i soggetti sindacali titolari del diritto di informazione in ordine alle proprie intenzioni almeno 30 giorni prima della adozione del provvedimento stesso.
2. L'informazione ai soggetti sindacali comprende:
 - a) i motivi del provvedimento di mobilità;
 - b) i termini entro i quali deve avvenire la mobilità;

- c) l'indicazione del numero del personale coinvolto suddiviso per categorie e profili professionali;
 - d) l'ente di destinazione.
3. In caso di mobilità collettiva viene privilegiata la mobilità volontaria dei dipendenti in possesso dei requisiti professionali richiesti in relazione alle funzioni svolte.
 4. Contestualmente all'informazione di cui al comma 1, l'ente che cede il personale è tenuto ad esperire un bando di mobilità volontaria rivolto al proprio personale, precisando, fra l'altro, i contenuti professionali e di servizio del personale interessato dal processo di mobilità collettiva.
 5. Entro 10 giorni dal ricevimento dell'informazione i soggetti sindacali, di cui al comma 1, possono richiedere ad entrambi o anche ad uno solo degli enti interessati l'apertura di un tavolo congiunto di concertazione.
 6. La richiesta di un tavolo di concertazione sospende temporaneamente il trasferimento.
 7. L'apertura del tavolo congiunto deve avvenire entro ulteriori 10 giorni dalla richiesta.
 8. Dell'esito del tavolo di concertazione è redatto un verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
 9. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione gli enti interessati non adottano provvedimenti unilaterali nella materia oggetto della concertazione e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono, sulle stesse, iniziative conflittuali.
 10. Qualora in sede di concertazione non si raggiunga un accordo nel merito, allo scadere del quarantesimo giorno successivo all'apertura del tavolo, di cui al comma 6, gli enti possono procedere con i provvedimenti di mobilità.

■ **Trattamento economico del personale in mobilità (art. 27 CCRL 7.12.2006)**

1. I lavoratori, che a seguito della mobilità di Comparto, transitano da un ente ad un altro all'interno del Comparto unico, hanno diritto a mantenere il proprio inquadramento tabellare (categoria di appartenenza e posizione economica).
2. Nel caso di mobilità collettiva i lavoratori mantengono la retribuzione globale di fatto annuale in godimento presso l'ente di provenienza alla data di inquadramento, con esclusione di indennità o compensi comunque denominati connessi a funzioni ed incarichi attribuiti ovvero a prestazioni svolte presso l'ente di provenienza, nonché di indennità connesse all'esclusività del rapporto di lavoro con l'ente di provenienza medesimo; mantengono, inoltre, il beneficio di cui all'art. 69 o all'art. 70, ovvero quello tra i due più favorevole.
3. Gli assegni ad personam in godimento alla data del trasferimento vengono conglobati nel maturato economico in godimento.

—o CAPO IV INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO o—

■ **Ferie (art. 18 CCNL 06.07.1995)**

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.
5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purchè ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all' art. 19 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nel comma 16. Esse sono fruiti nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruiti entro il primo semestre dell'anno successivo.
13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.
15. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui ai commi 12 e 13.
16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

■ Ferie per il personale degli Enti locali (art. 22 CCRL 7.12.2006)

1. Ai fini dell'omogeneizzazione dei contratti di lavoro relativi al personale regionale e al personale degli Enti locali, di cui all'art. 1, comma 1, della L.R. 2/2001, l'articolo 5, comma 8 della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che le ferie spettanti al personale degli Enti locali siano aumentate:
 - a) a decorrere dall'1/1/2006 di una giornata,
 - b) a decorrere dall'1/1/2007 di una ulteriore giornata.

■ Permessi retribuiti (art. 19 CCNL 06.07.1995 / vedi anche "Congedi per eventi e cause particolari" art. 50 CCRL 01.08.2002)

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
2. (comma disapplicato dall' art. 19 CCRL 7.12.2006)
3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
7. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell' art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.
8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall' art. 7, comma 1 della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi previsti dall' art. 7, comma 2 della legge n. 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, giorni trenta annuali di permesso retribuito.
9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.
10. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.
11. Il presente istituto sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto.

■ **Permessi retribuiti per il personale degli Enti locali (art. 19 CCRL 7.12.2006)**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti motivi:

- nascita di un figlio	1 giorno
- ricovero ospedaliero del coniuge o di parenti entro il 1° grado	1 giorno
- ricovero ospedaliero del coniuge o di parenti entro il 1° grado con necessità di assistenza documentata	3 giorni

Nel caso di ricoveri ripetuti nell'arco di un anno solare il numero massimo di permessi retribuiti è di sei giornate per anno solare.
2. I ricoveri ospedalieri non ricomprendono i ricoveri intervenuti in regime di day hospital.
3. L'art. 19, comma 2, del CCNL 6.7.1995 è disapplicato.

■ **Permessi brevi (art. 20 CCNL 06.07.1995)**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purchè questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

■ **Permessi per l'espletamento delle funzioni di pubblico ministero (art. 9 CCRL 26.11.2004)**

1. Il personale della polizia locale cui siano affidate funzioni di pubblico ministero presso il tribunale ordinario per delega del Procuratore della Repubblica, ai sensi dell'art. 50, comma 1 lett.a) del D. Lgs. n. 274 del 28.8.2000, ha diritto alla fruizione di permessi retribuiti per il tempo necessario all'espletamento dell'incarico affidato.

■ **Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario (art. 21 CCRL 7.12.2006)**

1. Il dipendente autorizzato dall'ente di appartenenza a svolgere le funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario, ai sensi delle vigenti disposizioni (D.M. 7.7.1999) salvo che non ricorrano particolari e gravi ragioni organizzative, ha diritto di assentarsi dal lavoro per il tempo necessario all'espletamento del suo incarico.
2. I periodi di assenza di cui al comma 1 non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio e degli altri istituti contrattuali. Gli stessi periodi non sono sottoposti alla disciplina del cumulo di aspettative, di cui all'art.46 del CCRL 01.08.2002 e possono essere fruiti anche in via cumulativa con le ferie, con la malattia e con tutte le forme di congedo e di permesso previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

■ **Assenze per malattia (art. 21 CCNL 06.07.1995 integrato dall'art. 41 CCRL 01.08.2002)**

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto **alla conservazione del**

posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per **un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.**
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dal 1° e 2° comma, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa categoria oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a categoria inferiore. In tal caso trova applicazione l'art.4, comma 4, della legge n.68/1999".
- 4.bis. Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso."
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
 - a) **intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza.** Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.
 - b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
 - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
- 7.bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, 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 competente 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) del presente articolo".
8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche

- nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.
9. Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
 10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.
 11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
 12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
 13. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.
 14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.
 15. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del contratto. Per le amministrazioni alle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, si applicava l'art. 18 del DPR n. 347 del 1983, il trattamento economico spettante al dipendente nell'ipotesi di cui al comma 7, lettera c) è transitoriamente fissato, fino alla scadenza del presente contratto, nella misura dei 2/3 della retribuzione di cui alla lettera a) dello stesso comma.



TABELLA "A" ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI

1. Applicazione dell' art. 21, comma 1

1.1. Si supponga che un dipendente, dopo il 6 luglio 1995, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
 - dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);
 - dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette 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 luglio 1995 al 19 luglio 1998: dodici mesi
 - ultimo episodio morboso: sette mesi
 - totale: diciannove mesi
- Al 20 gennaio 1999 il dipendente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21 gennaio 1999 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 diciotto mesi).

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

- dal 10 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi);
 - dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi);
 - dal 20 dicembre 1997 al 20 giugno 1998 (sei mesi);
 - dal 20 dicembre 1999 al 20 gennaio 2000 (un 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 undici mesi (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita di diciotto mesi).

Infatti:

- totale assenze effettuate dal 19 dicembre 1996 al 19 dicembre 1999: sei mesi
- ultimo episodio morboso: un mese
- totale: sette mesi

Al 20 giugno 1998 il dipendente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20 dicembre 1999, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19 dicembre 1996, senza tener conto delle assenze precedenti tale ultima data. Al 20 gennaio 1999 egli avrà totalizzato solo sette 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 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi) - Intera retribuzione;
 - dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi) - Intera retribuzione fino al 15 agosto 1996; 90% della retribuzione fino al 15 novembre 1996;
 - dal 20 luglio 1998 al 20 febbraio 1999 (sette mesi) - 50% della retribuzione fino al 20 gennaio 1999.
- Dal 21 gennaio 1999 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 settembre 1995 al 10 novembre 1995 (due mesi) - Intera retribuzione;
- dal 15 gennaio 1996 al 15 novembre 1996 (dieci mesi) - Intera retribuzione fino al 15 agosto 1996; 90% della retribuzione fino al 15 novembre 1996;
- dal 20 dicembre 1997 al 20 giugno 1998 (sei mesi) - 50% della retribuzione;
- dal 20 dicembre 1999 al 20 gennaio 2000 (un 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 6 luglio 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 (6 luglio 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, nè ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, nè ai fini della determinazione del trattamento economico. È quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto (6 luglio 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 sei mesi, ad esempio, avrà diritto, al massimo, alla conservazione del posto per sei 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 legge n. 638/1983, richiamato nel testo dell' art. 16 del 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: nove mesi su diciotto (e cioè la metà del periodo massimo retribuito) sono retribuiti per intero, tre mesi su diciotto (e cioè un sesto) sono retribuiti al 90% e sei mesi su diciotto (e cioè due sestimi) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 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 centoventi giorni;

- il periodo massimo retribuito sarà di sei mesi; di questi sei mesi (centottanta giorni), novanta giorni (la metà) potranno essere retribuiti al 100%; trenta giorni (un sesto) al 90%; sessanta giorni (due sestimi) al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83).

L'assenza di centoventi giorni del dipendente sarà dunque retribuita al 100% per i primi novanta giorni, mentre i restanti trenta giorni saranno retribuiti al 90%.

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

- novanta giorni al 100%;

- trenta giorni al 90%;

- sessanta giorni al 50% (o ai due terzi per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347/83);

- dieci giorni 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 quattro 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, perchè il CCNL prevede che, nell'ambito del periodo massimo retribuibile, due mesi sono retribuiti al 100% (si noti che la metà di quattro mesi è esattamente sessanta giorni).

Chi ha lavorato solo tre mesi, ad esempio, avrà diritto ad un periodo massimo retribuibile di novanta giorni di cui sessanta giorni da retribuire al 100%, dieci giorni da retribuire al 90% e venti giorni da retribuire al 50%.

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

- quarantacinque giorni (la metà del massimo) da retribuire al 100%;

- quindici giorni (un sesto) da retribuire al 90%;

- trenta giorni (due sestimi) da retribuire al 50% (o ai 2/3 per chi applicava il decreto del Presidente della Repubblica n. 347 del 1983).

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

Quindi:

- sessanta giorni (quarantacinque giorni + 1/3) al 100%;

- dieci giorni (quindici giorni - 1/3) al 90%;

- venti giorni (trenta giorni - 1/3) al 50%.

In un caso del genere, se il lavoratore si assenta per venti giorni sarà retribuito al 100% per tutta la durata dell'assenza; se si assenta per settanta giorni sarà retribuito al 100% per i primi sessanta giorni e al 90% per i successivi dieci giorni; se si assenta per centoventi giorni sarà retribuito al 100% per i primi sessanta giorni, al 90% per i successivi dieci e al 50% per ulteriori venti giorni, mentre per gli altri trenta 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, perchè così prevede espressamente l'art. 5 della legge n. 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 quaranta giorni, poichè ha diritto alla retribuzione solo per trenta giorni, i primi trenta giorni di assenza sono pagati al 100%, gli ulteriori dieci giorni sono senza retribuzione.



■ Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (art. 53 CCRL 01.08.2002)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, 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 6.7.1995; 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 mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
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 per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 46, del presente contratto. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.
3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'ente 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'ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

■ Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (art. 22 CCNL 06.07.1995 integrato dall'art. 42 CCRL 01.08.2002)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 21, commi 1 e 2. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'art. 21. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.
3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.
4. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano

acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n.68/1999".

■ Congedi dei genitori (art. 49 CCRL 01.08.2002)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000.
2. Nel presente articolo tutte i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n.903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n.53/2000.
3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.
4. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 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, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.
5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a), della legge n.1204/1971, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
6. (comma sostituito dall'art. 20 CCRL 7.12.2006)
7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art.7, comma 1, della legge n.1204/1971, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'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.
11. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art.19, commi 7 e 8, del CCNL del 6.7.1995.

■ Congedo parentale per il personale degli Enti locali (art. 20 CCRL 7.12.2006)

1. Ai fini dell'omogeneizzazione dei contratti di lavoro relativi al personale regionale e al personale degli Enti locali, di cui all'art. 1, comma 1, della L.R. 2/2001, l'articolo 5, comma 9, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che al personale degli enti locali, a decorrere dal 1/12/2005, nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.32 del D.Lgs. n.151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi sessanta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducano le ferie, siano valutati ai fini dell'anzianità di servizio e siano retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

■ Congedi per la formazione (art. 48 CCRL 01.08.2002)

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente 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 sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.
5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
 - a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
 - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.
6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.
7. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art.21 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art.22 del CCNL del 6.7.1995.

■ Congedi per eventi e cause particolari (art. 50 CCRL 01.08.2002 / vedi anche "Permessi retribuiti" art. 19 CCNL 06.07.1995)

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi ed ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art. 19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995; la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica

presentata dal dipendente.

3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 19 del CCNL del 6.7.1995.

■ Aspettativa per motivi personali (art. 43 CCRL 01.08.2002)

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che né 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 da fruirsi al massimo in due periodi.
2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1, non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.
3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

■ Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio (art. 44 CCRL 01.08.2002)

1. 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.

■ Altre aspettative previste da disposizioni di legge (art. 45 CCRL 01.08.2002)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.
2. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.
3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2, può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

■ Cumulo di aspettative (art. 46 CCRL 01.08.2002)

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrono almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla legge n.1204/1971.
2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
3. 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 2.

■ Diritto allo studio (art. 47 CCRL 01.08.2002)

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi straordinari 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.
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 scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.
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 il limite massimo del 3% di cui al 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 e 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 a);
 - 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.
7. 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 e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
8. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 19, comma 1, primo alinea del CCNL del 6.7.1995.

■ Richiamo alle armi (art. 29 CCRL 7.12.2006)

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale gli enti corrispondono l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello in godimento presso l'ente di appartenenza.
2. Entro quindici giorni dal congedo, periodo non retribuito, il dipendente deve porsi a disposizione dell'ente per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.
3. Il periodo di servizio per richiamo alle armi produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.



— CAPO V - FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO —

■ Disciplina sperimentale del telelavoro (art. 1 CCRL 25.07.2001)

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa realizzabile, con il prevalente supporto di specifici strumenti telematici, nella forma del telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, o nella forma del lavoro a distanza, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa da centri appositamente attrezzati distanti dalla sede dell'ente e al di fuori del controllo diretto di un dirigente.
2. Gli enti possono predisporre appositi progetti per la sperimentazione del telelavoro, definendone tempi, obiettivi, quantità e qualità della prestazione e risorse necessarie, nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. Gli enti informano in via preventiva le R.S.U. e le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto sui contenuti dei progetti, nonché sul numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
3. Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.
4. I singoli partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le seguenti previsioni:
 - a) Assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgevano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza;
 - b) In caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'Amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:
 - situazioni di disabilità psico – fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
 - esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;
 - maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.
1. Gli enti 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 comunque essere inferiore ad un giorno per settimana.
2. 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 fissati nell'ambito dell'orario di servizio. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
3. 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.

4. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'ente, sul quale gravano le attività e i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Nel caso di telelavoro a domicilio potrà essere installata una linea telefonica presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'ente, 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.
5. Gli enti, 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.
6. Gli enti provvedono altresì alla copertura assicurativa INAIL.
7. 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 della stessa in caso di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art.4, comma 2, del D.Lgs.n.626/1994, è inviata ad ogni dipendente, per la parte che lo riguarda.
8. E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.
9. I lavoratori sono altresì invitati a partecipare alle eventuali conferenze di servizio o di organizzazione previste dall'ordinamento vigente.
10. I Comuni inviano all'A.Re.Ra.N. copie dei progetti di telelavoro attuati ai sensi del presente articolo.
11. In considerazione della sperimentale del telelavoro, sarà istituito un Osservatorio regionale, per la durata di un biennio. L'Osservatorio, formato da un componente di ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e da tre componenti indicati rispettivamente dall'ANCI, UPI e UNCEM, raccoglie dati e informazioni circa l'andamento delle esperienze in corso, il loro impatto sul funzionamento delle amministrazioni e sugli eventuali problemi connessi. Al termine del biennio l'Osservatorio redigerà un rapporto, che sarà reso pubblico, ed orienterà le parti per introdurre eventuali modificazioni e/o adattamenti nella contrattazione collettiva.
12. L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.
13. Le amministrazioni, nell'ambito delle attività formative dedicate ai lavoratori, prevedono l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e socializzazione per gli addetti al telelavoro. Specifiche iniziative formative saranno rivolte, altresì, ai dirigenti ed ai responsabili degli uffici e dei servizi nel cui ambito si svolgono attività di telelavoro.
14. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, è quello previsto dal Contratto Collettivo Regionale di lavoro, e da quello integrativo aziendale. Del pari, per la parte normativa (ad es.: fruizione di ferie, festività e permessi, aspettative, ecc.) si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori.

15. In sede di contrattazione decentrata, potrà essere definito l'eventuale trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione e connesso al raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 2.

■ Contratto di fornitura di lavoro temporaneo (art. 2 CCRL 25.07.2001)

1. Gli enti possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo secondo la disciplina della legge 196/97, per soddisfare esigenze di carattere non continuativo, e/o a cadenza periodica, per attività connesse ad esigenze straordinarie, o per particolari punte di attività o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio, o attraverso le modalità di reclutamento ordinario.

I contratti di cui al presente articolo possono essere stipulati unicamente con le agenzie abilitate dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale all'attività di fornitura di lavoro temporaneo.

2. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7% calcolato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, arrotondato per eccesso all'unità superiore.

3. Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili appartenenti alla seconda e terza qualifica funzionale, per quelli dell'area di vigilanza, per gli educatori e per le posizioni di lavoro che comportano l'esercizio di funzioni nell'ambito delle competenze del Sindaco come Ufficiale di Governo.

4. L'ente 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.

5. Gli enti sono tenuti, 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.n.626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

6. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

7. Prima della stipula del contratto di fornitura di lavoro temporaneo gli Enti comunicano alle R.S.U. e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS firmatarie del presente contratto, il numero i motivi e la durata del ricorso al lavoro temporaneo.

Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.

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.

8. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o progetti di produttività, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei trattamenti previsti. Criteri, modalità e condizioni per la determinazione e la corresponsione di tali trattamenti saranno definiti dalla contrattazione decentrata.

9. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni comunicano alle R.S.U. il numero e i motivi dei contratti conclusi, la loro durata e il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Entro lo stesso termine gli Enti forniscono le medesime informazioni all'A.Re.Ra. N. e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS firmatarie del presente contratto.

10. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa rinvio alle disposizioni della L. n. 196/1997, e successive modificazioni ed integrazioni.

■ Contratto di formazione e lavoro (art. 3 CCRL 25.07.2001)

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39, comma 2 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, gli enti 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 gli enti 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 professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza.

3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa vigente in tema di reclutamento negli Enti Locali, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, 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.

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

6. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nelle qualifiche 7^a e 8^a. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nelle qualifiche 2^a e 3^a.

7. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ai sensi delle lettere a) e b) del comma 4, viene corrisposto il trattamento tabellare corrispondente alla qualifica ed al profilo di assunzione.

8. 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 dell'art. 4, lett. b) il suddetto periodo non può essere inferiore alle 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Per l'area della vigilanza le ore minime di formazione riguardano le materie attinenti alla specifica professionalità. Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5, del D.Lgs. n. 299/1994, convertito, con modificazioni, dalla L. 451/1994, non sono retribuite.

9. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del C.C.N.L. del 6.7.1995, 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 12 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.
10. Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale, dalla tredicesima mensilità, dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute.
11. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, con le seguenti eccezioni:
- la durata del periodo di prova è pari ad un mese di prestazione effettive per i contratti stipulati ai sensi del comma 4, lett. b); lo stesso periodo è elevato a due mesi per i contratti previsti dal comma 4, 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.
12. 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.
13. 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
14. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
15. 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.
16. 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. Gli enti disciplinano, 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 13.
17. 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.
18. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte degli enti che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlata ad eventi eccezionali e non prevedibili.

■ Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 4 CCRL 25.07.2001)

1. Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
- a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale,

ai sensi delle vigenti disposizioni;

- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 % della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica, o il 25 % della dotazione organica complessiva limitatamente agli Enti con un numero complessivo di dipendenti non superiore a 30, con esclusione - in entrambi i casi - di figure professionali che svolgano particolari funzioni ritenute indispensabili per la funzionalità dei servizi. Il lavoratore interessato potrà ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro solo a seguito di espressa disponibilità a rinunciare a tali funzioni ed a essere utilizzato, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, in attività professionali equivalenti.
- In presenza di gravi e documentate situazioni familiari il contingente di cui al presente comma può essere aumentato di un ulteriore 13%, tenuto conto delle esigenze organizzative. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.
- I limiti di cui sopra sono aumentati per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art. 5, comma 1, del presente CCRL. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari qualifica e profilo e, per la parte che residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste dai regolamenti degli enti.
- L'individuazione dei posti, viene effettuata previa informazione alle RSU ed alle rappresentanze territoriali delle OO.SS firmatarie del presente contratto.
- Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.
4. Qualora gli enti non abbiano provveduto agli adempimenti previsti nel comma 3, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda presentata dal dipendente interessato, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 13. In tal caso opera il solo limite percentuale di cui al comma 2. Nelle domande, da presentare con cadenza semestrale (giugno - dicembre), deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 7 e segg..
5. L'ente, entro il predetto termine, può, con decisione motivata, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
6. Nel caso di cui al comma 4 l'eventuale risparmio di spesa verrà utilizzato annualmente a consuntivo per il 50%, destinandolo all'incentivazione del personale in servizio.
7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

8. Gli enti, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art.1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni, dandone informazione alle R.S.U. e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
9. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - e la specifica attività di servizio, l'ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale nei casi di cui ai commi 7 e 8.
10. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
11. Qualora il numero delle richieste ecceda i contingenti fissati dal presente articolo, viene data la precedenza:
 - a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - b) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psico - fisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
 - c) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
12. La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.
13. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero.
14. L'amministrazione può consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, previa verifica della disponibilità del posto in organico e avuto riguardo alle proprie esigenze organizzative.
15. L'individuazione delle figure professionali di cui al comma 2, non ha effetto nei confronti dei rapporti di lavoro a part time già costituiti prima dell'entrata in vigore del presente contratto.

■ Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 5 CCRL 25.07.2001)

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della pre-stazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
 - a) **orizzontale**, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
 - b) **verticale**, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana,

mese o anno);

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

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell'art. 4 vengono previamente definiti dagli enti e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con il dipendente.
4. Nel caso di cui al comma 4, del precedente art. 4, in presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna amministrazione.

■ Trattamento economico - normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 6 CCRL 25.07.2001)

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento
2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art.1, comma 2, lett. e) del D.Lgs. n. 61/2000, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
3. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
4. 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 di cui al comma 2. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria, con una maggiorazione pari al 15%.
5. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria, maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero, mensile o annuale dal comma 2, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 50%.
7. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro aggiuntivo o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro aggiuntivo e straordinario per più di sei mesi effettuato dal lavoratore stesso.
8. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal contratto, 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; il relativo trattamento econo-

- mico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa ed i permessi per maternità, 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.
9. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.
 10. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi decentrati.
 11. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia,
 12. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art.8 della legge n.554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.
 13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 61/2000.

■ Contratto a termine (art. 7 CCRL 25.07.2001)

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, gli enti 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 e 5 della legge n.53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
 - 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 modificati dall'art.3 della legge n.53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
 - c) per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo fino a sei mesi o comunque, con riferimento al personale educativo, fino alla chiusura dell'anno scolastico;
 - d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
 - e) 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 dodici mesi;

- f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;
 - g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse qualifiche per un periodo massimo di dodici mesi e purché siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi;
 - h) nei casi in cui sussistano altri particolari motivi di urgenza, previa informazione alle RSU e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, previa informazione alle RSU ed alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
- Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.
2. Anche al fine di favorire standard di qualità nell'erogazione dei servizi, gli enti individuano i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo, previa informazione alla RSU e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
- Entro tre giorni lavorativi dal ricevimento dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui sopra può richiedere un incontro. L'incontro si conclude entro i successivi cinque giorni lavorativi, al termine dei quali le parti riacquistano la propria autonomia determinativa e di azione.
3. Gli enti 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 e dell'art. 2 comma 34 - 38 della L.R. 2/2000, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.
 4. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, l'ente 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.
 5. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, 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 4.
 6. 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.
 7. In tutti i casi in cui il C.C.N.L. del 6.7.1995 prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 6 e 9 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.
 8. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.
 9. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rap-

- porto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 14 - bis del C.C.N.L. del 6.7.1995, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 14 - bis del C.C.N.L. del 6.7.1995, 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 successivo comma 10. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.
10. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo contrattualmente previsto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
- le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
 - in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 del C.C.N.L. 6/7/95, si applica l'art. 5 del D.Lgs. 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 C.C.N.L. del 6.7.1995, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 21 del C.C.N.L. del 6.7.1995;
 - 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. 19, comma 3, del C.C.N.L. del 6.7.1995;
 - in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie ovvero qualora le stesse siano collegate ad eventi non programmabili e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. stipulato in data 6.7.1995, 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..
 - 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.
11. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:
- l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
 - sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.
12. Il termine del 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 a tempo determinato. Il dipendente di qualsiasi qualifica, può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a dieci ovvero a venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore 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.

- Il rapporto di lavoro a tempo determinato non può mai trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nemmeno nelle ipotesi di cui al secondo comma dell'art. 2 della L. 230/62, come modificato ed integrato dall'art. 12 della L. 196/97.
- periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso un ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e qualifica identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.
- 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.
- Sono fatte salve altre situazioni previste dalla legge in materia di assunzioni temporanee.

— CAPO VI - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO —

■ Cause di cessazione del rapporto di lavoro (art. 31 CCRL 7.12.2006)

- La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo:
 - in conseguenza del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro nell'assenza per malattia o per infortunio sul lavoro o per malattia riconosciuta dipendente da cause di servizio;
 - in conseguenza di sanzioni disciplinari che comportino il licenziamento con preavviso o il licenziamento senza preavviso;
 - al raggiungimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'ente;
 - per dimissioni del dipendente;
 - risoluzione consensuale;
 - per decesso del dipendente;
 - dispensa dal servizio.

■ Obblighi delle parti (art. 32 CCRL 7.12.2006)

- Nel primo caso di cui al comma 1, lettera c) dell'art. 31, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'ente comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel secondo caso di cui al comma 1, lettera c) dell'art. 31, l'ente può risolvere il rapporto senza preavviso, salva domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista.
- Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'ente rispettando i termini di preavviso.

■ Termini di preavviso (art. 33 CCRL 7.12.2006)

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - a. due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;
 - b. tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
 - c. quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione individuale mensile spettante per il periodo di mancato preavviso. L'ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte, che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro, risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente, l'ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dalle norme vigenti nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi sulla retribuzione di cui all'art. 60, comma 2, lett.d), cui si aggiunge l'eventuale assegno per il nucleo familiare qualora in godimento.

—o CAPO VII - SERVIZI IN CONVENZIONE o—

■ Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione (art. 7 CCRL 26.11.2004)

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCRL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione, atto di gestione di diritto privato del rapporto di lavoro e come tale non assimilabile alle convenzioni di cui all'art. 30 del D. Lgs 267/2000, definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.
2. Il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale, ivi compresa la disciplina sulle progressioni verticali e sulle progressioni economiche orizzontali, è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'altro ente utilizzatore.

3. La contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può prevedere forme aggiuntive di incentivazione economica a favore del personale, secondo la disciplina dell'art. 21 del CCRL 01.08.2002 ed utilizzando le risorse disponibili secondo l'art. 24 del presente CCRL.
4. I lavoratori che operano presso l'Ente utilizzatore a tempo parziale possono essere anche incaricati della responsabilità di una posizione organizzativa nell'ente di utilizzazione o nei servizi convenzionati di cui al comma 7; il relativo importo annuale, indicato nel comma 5, è riproporzionato in base al tempo di lavoro e si cumula con quello eventualmente in godimento per lo stesso titolo presso l'ente di appartenenza che subisce un corrispondente riproporzionamento.
5. Il valore su base annua per tredici mensilità, della retribuzione di posizione per gli incarichi di cui al comma 4, rimane confermato negli importi di cui all'art. 33, comma 2 del C.C.R.L. 01/08/2002.
6. Al personale utilizzato a tempo parziale compete, ove ne ricorrano le condizioni e con oneri a carico dell'ente utilizzatore, il rimborso delle sole spese sostenute nei limiti indicati nei commi 2 e 4 dell'art. 63 del C.C.R.L. 01.08.02.
7. La disciplina dei commi 3, 4, 5 e 6 trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato parzialmente per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267 del 2000.

—o CAPO VIII - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELLE FORME ASSOCIATIVE DI CUI AL TITOLO II, CAPO V, DELLA L.R. 1/2006 o—

■ Gestione delle risorse umane (art. 46 CCRL 7.12.2006)

1. Al personale assegnato alle forme associative costituite ai sensi del Titolo II, Capo V, della L.R. n.1/2006 nonché, al personale assegnato alle Unioni di Comuni già costituite ai sensi della legislazione previgente, si applicano le disposizioni contenute nel presente capo, unitamente alle altre disposizioni relative al personale dipendente degli enti facenti parte del Comparto unico del Friuli Venezia Giulia.
2. L'utilizzo della dimensione aggregata di collaborazione tra gli enti del Comparto per l'esercizio coordinato delle funzioni e la gestione associata dei servizi costituisce strumento di gestione efficiente, efficace ed economica delle risorse assegnate a ciascun ente. A tal fine l'attribuzione di incarichi, la sottoscrizione in sede decentrata di accordi e le altre modalità di spesa in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi di comparto vigenti ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascun ente costituiscono clausola difforme nulla ed inapplicabile ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001.

■ Personale delle Forme associative. Disposizioni comuni (art. 47 CCRL 7.12.2006)

1. Il personale degli enti, che costituiscono uffici comuni nell'ambito delle forme associative, ai quali sia affidato l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti all'accordo costitutivo, ovvero a cui siano delegate funzioni da parte degli stessi enti a favore di uno di essi, e che opera in luogo e per conto degli enti deleganti, viene assegnato dagli enti stessi agli uffici comuni o delegati con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5, D.Lgs. n. 165/2001.
2. L'assegnazione di cui al comma 1 avviene automaticamente in forza della stipula della convenzione attuativa che costituisce l'ufficio della forma associativa ovvero

delega funzioni a favore di altro ente.

3. La convenzione attuativa che costituisce l'ufficio della forma associativa ovvero delega funzioni ad altro ente definisce le concrete modalità con le quali si esercitano gli atti di gestione del rapporto di lavoro del personale assegnato, nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) l'assegnazione di cui al comma 1 non comporta la costituzione di un distinto rapporto di lavoro, né modifiche alla regolamentazione giuridica ed economica del rapporto originario;
 - b) il vincolo di dipendenza organica permane con l'ente di provenienza;
 - c) il rapporto di servizio si svolge nell'ambito dell'ufficio della forma associativa ovvero della delega di funzioni ad altro ente;
 - d) l'eventuale ripartizione della spesa per il personale assegnato tra gli enti partecipanti all'accordo, ai sensi del comma 1;
 - e) garantisce comunque la parità di trattamento tra i dipendenti assegnati nell'ambito delle forme associative ed il personale degli enti stessi.

■ **Trattamento del personale delle forme associative (art. 48 CCRL 7.12.2006)**

1. Al personale degli enti che costituiscono uffici delle forme associative, per l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti all'accordo costitutivo, ovvero per lo svolgimento delle funzioni delegate in nome e per conto degli enti deleganti, è garantita parità di trattamento rispetto al personale degli enti di assunzione e di assegnazione.
2. La contrattazione integrativa negli enti, di cui al comma 1, può prevedere, nell'ambito delle proprie risorse, forme di incentivazione a favore del personale assegnato.
3. Le forme di incentivazione sono graduate in base alla categoria di appartenenza, alle mansioni affidate ed alla effettività della prestazione lavorativa, con attribuzione non superiore a € 25 lordi su base mensile cumulabili alla eventuale corresponsione della indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002 e successive modifiche ed integrazioni.
4. Al personale di cui al comma 1, ove ne ricorrano le condizioni, si applica quanto previsto ai sensi dell'art. 63, comma 4, del CCRL 01.08.2002.

■ **Personale delle unioni di Comuni (art. 49 CCRL 7.12.2006)**

1. Fermo il disposto dell'art. 50, l'Unione di comuni costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo la disciplina vigente, nonché ai fini dell'attribuzione degli incarichi di cui all'art. 41.
2. Le risorse finanziarie, di cui al comma 1, vengono costruite secondo le seguenti modalità:
 - a) relativamente al personale assunto direttamente, anche per mobilità, in sede di prima applicazione, sulla base di un valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che hanno costituito l'unione per la quota di risorse aventi carattere di stabilità e di continuità; successivamente le stesse risorse potranno essere implementate secondo la disciplina contrattuale vigente nel tempo per tutti gli enti del comparto; la quota delle eventuali risorse variabili e non stabili viene determinata di volta in volta secondo le regole contrattuali vigenti per tutti gli enti del comparto;
 - b) relativamente al personale assegnato dagli enti aderenti, mediante un trasferimento di risorse (per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio e con esclusione

delle progressioni orizzontali) dagli stessi enti, in rapporto alla classificazione dei lavoratori interessati e alla durata temporale della stessa assegnazione; l'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza a seguito dei successivi rinnovi contrattuali.

3. Nell'ambito delle proprie risorse, le unioni di comuni possono individuare le posizioni organizzative e conferire i relativi incarichi, secondo la disciplina degli articoli 40 e seguenti del presente contratto; al personale incaricato di una posizione organizzativa dell'unione la retribuzione di posizione e di risultato, è correlata alla rilevanza delle funzioni attribuite e alla durata della prestazione lavorativa; il relativo valore si cumula con quello eventualmente percepito ad analogo titolo presso l'ente di provenienza, ugualmente rideterminato in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa; l'importo complessivo a titolo di retribuzione di posizione, su base annua per tredici mensilità, può variare da un minimo di € 5.200,00 ad un massimo di € 16.000; la complessiva retribuzione di risultato, connessa ai predetti incarichi, può variare da un minimo del 15% ad un massimo del 35% della complessiva retribuzione di posizione attribuita ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale, ove l'esito della stessa risulti positivo. Per il finanziamento delle eventuali posizioni organizzative delle unioni prive di personale con qualifica dirigenziale trova applicazione la disciplina dell'art. 46.
4. La utilizzazione del lavoratore sia da parte dell'ente titolare del rapporto di lavoro sia da parte dell'unione, fermo rimanendo il vincolo complessivo dell'orario di lavoro settimanale, non si configura come un rapporto di lavoro a tempo parziale, secondo la disciplina degli articoli 4, 5 e 6 del CCRL del 25.07.2001.

■ **Fondo per le risorse decentrate negli enti che costituiscono forme associative (art. 50 CCRL 7.12.2006)**

1. Gli enti che si sono costituiti, ai sensi della L.R. n.1/2006, in associazioni intercomunali o in unioni di comuni definiscono, per il personale a loro assegnato, un proprio fondo per le risorse decentrate a decorrere dalla data di costituzione della forma associativa.
2. Le risorse necessarie al finanziamento del fondo vengono destinate dagli enti partecipanti alla forma associativa in misura proporzionale al personale assegnato così come di seguito indicato:
 - a) le risorse di cui all'art. 73, comma 1 e comma 2 lett. g), h) e k), e dell'art. 74, comma 1 vengono calcolate dividendo l'importo annuo previsto all'interno del fondo di ciascun ente per il numero di dipendenti presenti al 1 gennaio dell'anno in cui viene costituita la forma associativa. Tale quota verrà moltiplicata per il numero dei dipendenti che verranno assegnati nella forma associativa;
 - b) le risorse di cui all'art. 73, comma 2, lett. a), c), d) vengono destinate solo qualora il personale assegnato, alla data di passaggio alla forma associativa, ne fosse beneficiario;
 - c) le risorse delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 73, comma 2, lett. b) vengono destinate dagli enti al fondo delle risorse decentrate della forma associativa solo qualora tali risorse si riferiscano al personale assegnato alla forma associativa.
3. Gli enti provvedono al finanziamento di cui al comma 2 operando un trasferimento delle risorse necessarie dal fondo delle risorse decentrate istituito ai sensi di quanto previsto dall'art. 73 al fondo costituito presso il comune in cui interviene la forma

associativa. Conseguentemente il fondo di cui all'art. 73 viene proporzionalmente ridotto delle somme trasferite che vanno ad integrare il fondo costituito presso l'ente che realizza la forma associativa.

- Le risorse previste per l'attivazione di nuovi servizi o riorganizzazione di quelli già esistenti possono incrementare il fondo delle risorse decentrate qualora siano rispettate le disposizioni di cui all'art. 20, comma 5 del CCRL 01.08.2002.

CAPO IX

DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE ASSEGNATO AL SERVIZIO SOCIALE DEI COMUNI DI CUI AL TITOLO II, CAPO IV, DELLA L.R. 6/2006

■ Costituzione della pianta organica aggiuntiva (art. 51 CCRL 7.12.2006)

- Qualora la convenzione istitutiva del Servizio sociale dei Comuni negli ambiti dei distretti socio-sanitari di cui all'art. 21 della L.R. 30 agosto 1994, n. 12 e successive modifiche ed integrazioni individui, ai sensi dell'art. 18, comma 2 della L.R. n.6/2006, la forma di collaborazione tra gli Enti locali per la realizzazione del Servizio sociale dei Comuni, scegliendola tra la delega a un Comune capofila individuato nella medesima convenzione, la delega all'Azienda per i servizi sanitari, la delega a un'Azienda pubblica di servizi alla persona con sede legale e strutture sul territorio di ambito distrettuale o altra tra le forme associative di cui alla normativa vigente, l'Ente delegato costituisce una Pianta Organica aggiuntiva nella quale viene inserito il personale che nei comuni associati svolge i compiti relativi alle funzioni ed ai servizi esercitati in forma associata nonché quello di nuova assunzione.
- La messa a disposizione del personale all'Ente gestore/delegato, di cui all'art.19, comma 4 della L.R. n.6/2006, configurandosi come mobilità esterna obbligatoria, comporta a tutti gli effetti la cessazione del rapporto di lavoro con l'ente delegante.
- Contestualmente all'inquadramento nella Pianta organica aggiuntiva, l'Ente gestore/delegato provvede alla stipula del contratto di lavoro con il personale trasferito dai Comuni e con quello di nuova assunzione.
- In caso di revoca della delega il personale inserito nella pianta organica aggiuntiva, compreso quello di nuova assunzione, è trasferito agli enti deleganti, d'intesa fra gli enti interessati e previa integrazione, ove necessaria, delle relative piante organiche.

■ Trattamento giuridico ed economico del personale assegnato alla pianta organica aggiuntiva (art. 52 CCRL 7.12.2006)

- Il personale messo a disposizione dai Comuni associati conserva a ogni effetto lo stato giuridico e il trattamento economico propri del profilo e della categoria di inquadramento contrattuale rivestiti presso l'ente di appartenenza ad esclusione di eventuali indennità correlate all'esercizio di particolari e specifiche funzioni svolte presso l'ente stesso.
- Analogamente nei confronti del personale assunto direttamente dall'ente gestore/delegato si applicano le medesime disposizioni dei vigenti CCRL. Le Aziende per i servizi sanitari e le Aziende pubbliche di servizi alla persona alle quali è demandata la gestione del personale osservano, anche in materia di assunzioni, le norme in vigore nel settore degli Enti locali.

■ Gestione del rapporto di lavoro (art. 53 CCRL 7.12.2006)

- Al personale assegnato alla P.O.A. si applicano, in quanto compatibili e fatta salva eventuale e specifica disciplina, i regolamenti e le disposizioni in vigore presso l'ente gestore/delegato.
- Nel contratto individuale di lavoro è indicata la sede ordinaria di servizio del dipendente.
- Il trasferimento all'interno del territorio dei Comuni che costituiscono l'ambito distrettuale si configura come provvedimento di mobilità interna secondo i criteri e le modalità che verranno previste a livello di ente gestore/delegato.

■ Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 54 CCRL 7.12.2006)

- Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 4, comma 2, del CCRL 25.7.2001 viene determinato avendo a riferimento esclusivamente il numero complessivo di posti previsti dalla P.O.A.
- Qualora in sede di costituzione della P.O.A. il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale ecceda la percentuale del 25% per singola categoria, gli stessi vengono mantenuti fino alla loro scadenza, purchè detto numero non superi l'ulteriore contingente del 13% previsto dall'art. 4 del CCRL 25.7.2001. In via transitoria tali limiti possono essere superati nei primi due anni dalla costituzione della P.O.A.; ove il rientro non sia raggiungibile con il mancato rinnovo dei contratti in scadenza, il rientro a tempo pieno verrà attivato con apposite graduatorie definite in sede di concertazione.

■ Inidoneità alle mansioni (art. 55 CCRL 7.12.2006)

- Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente alle mansioni del proprio profilo professionale ma idoneo a proficuo lavoro, l'ente gestore/delegato esperisce ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo nell'ambito del Servizio sociale dei comuni anche in posizioni lavorative di minor aggravio ove comunque possa essere utilizzata la professionalità espressa dal dipendente.
- In caso di mancanza di posti nella P.O.A., ovvero nell'impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con lo stato di salute, l'ente gestore/delegato dispone il rientro del dipendente nel Comune di provenienza mediante l'istituto della mobilità d'ufficio. Nel caso in cui il personale assunto direttamente dall'ente gestore/delegato venga dichiarato non idoneo in via permanente alle mansioni del proprio profilo professionale, si applicano le disposizioni di cui all'art. 51, comma 4.
- Qualora, in relazione all'assetto organizzativo del Comune, il dipendente non possa essere utilmente impiegato, si applicano le disposizioni sulla risoluzione del rapporto di lavoro vigente per tutto il personale del comparto.

■ Fondo delle risorse decentrate della pianta organica aggiuntiva del servizio sociale dei comuni (art. 56 CCRL 7.12.2006)

- A decorrere dalla data di trasferimento del personale dei comuni associati è costituito, presso l'ente gestore della pianta organica aggiuntiva, un fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 73 destinato al pagamento del trattamento accessorio del personale trasferito e di quello di nuova assunzione.
- Gli enti provvedono al finanziamento di cui al comma 1 operando un trasferimento delle risorse necessarie dal fondo delle risorse decentrate istituito ai sensi di quanto previsto dall'art. 73 al fondo costituito presso l'ente gestore della pianta organica

aggiuntiva secondo le modalità indicate al comma 3. Conseguentemente il fondo di cui all'art. 73 viene proporzionalmente ridotto delle somme trasferite che vanno ad integrare il fondo costituito presso l'ente che gestisce la pianta organica aggiuntiva.

3. Le risorse che vengono trasferite al fondo delle risorse decentrate costituito presso l'ente gestore vengono così quantificate:
 - a) le risorse di cui al comma 1 dell'art. 73 vengono calcolate in proporzione al personale trasferito alla pianta organica aggiuntiva;
 - b) le risorse di cui alla lettera c), comma 2 dell'art. 73 vengono trasferite al fondo delle risorse decentrate della pianta organica aggiuntiva solo qualora il personale fosse beneficiario di tale indennità;
4. L'ente gestore dopo la costituzione del fondo delle risorse decentrate per la pianta organica aggiuntiva provvederà a calcolare le risorse di cui al comma 2 dell'art. 73 secondo le modalità ivi indicate.

■ Responsabile del servizio sociale dei Comuni (art. 57 CCRL 7.12.2006)

1. Al Responsabile del servizio sociale dei comuni si applicano le disposizioni vigenti con riguardo ai titolari di posizioni organizzative nelle forme associative di cui alla L.R. n.1/2006 ed, in particolare, delle associazioni intercomunali e delle unioni di Comuni.
2. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti di altre pubbliche amministrazioni non facenti parte del Comparto unico cui viene conferito l'incarico di Responsabile del servizio sociale.
3. L'ente gestore può altresì conferire un incarico ai sensi di quanto previsto dall'art.110 del D.lgs. n.267/2000.
4. Agli incarichi conferiti ai sensi del comma 3 non si applicano i limiti di durata collegati al mandato del sindaco dell'ente gestore, così come previsti dall'art.110, comma 3 del D.Lgs. n.267/2000. La durata dell'incarico non può comunque superare il limite massimo di cinque anni.

■ Posizioni organizzative della pianta organica aggiuntiva (art. 58 CCRL 7.12.2006)

1. Negli ambiti di cui all'art. 51 è possibile comunque conferire posizioni organizzative secondo le disposizioni di cui all'art. 44, comma 3.

■ Destinatari (art. 59 CCRL 7.12.2006)

1. Le disposizioni del presente capo si applicano a tutto il personale del servizio sociale dei Comuni messo a disposizione nelle forme associative costituite ai sensi del Titolo II, Capo IV, della L.R. n.6/2006, nonché al personale inserito nelle piante organiche aggiuntive costituite ai sensi della legislazione previgente.



TITOLO V - Norme disciplinari

■ Obblighi del dipendente (art. 13 CCRL 26.11.2004)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro contenuti nel codice di condotta allegato.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell' art. 24 L' 7 agosto 1990 n. 241;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al DPR del 28 dicembre 2000 n. 445 in tema di autocertificazione;
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
 - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico - fisico in periodo di malattia od infortunio;
 - h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a che l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale subordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
 - j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
 - k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
 - l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
 - m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Am-

ministratura da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;

- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

■ Sanzioni e procedure disciplinari (art. 14 CCRL 26.11.2004)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'art. 13 del presente CCRL danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. L'ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Nel caso di utilizzazione del lavoratore presso altri Enti o nel caso di servizi in convenzione, fattispecie disciplinate dall'art. 7, l'ente competente ad adottare un provvedimento disciplinare, salvo il caso del rimprovero verbale che è sempre di competenza del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, è l'Ente di appartenenza del dipendente. La contestazione deve essere effettuata tempestivamente e comunque nel termine di 20 giorni che decorrono:

- a) dal momento in cui il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora ha avuto conoscenza del fatto;
- b) dal momento in cui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, su segnalazione del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ha avuto conoscenza del fatto comportante la applicazione di sanzioni più gravi del rimprovero verbale e di quello scritto.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 55 del D.Lgs. n. 165/2001 la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2, segnala entro 10 giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ai sensi del comma 4 dell'art. 55 citato, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. In caso di mancata comunicazione nel termine

predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

- 5. Qualora, anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio, senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito.
- 6. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
- 7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione d'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
- 8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 16 del presente CCRL, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 16, anche per le infrazioni di cui al comma 7, lett. c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
- 9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
- 10. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
- 11. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche".
- 12. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del decreto legislativo n. 165/2001, in particolare per quanto concerne la costituzione di collegi arbitrali unici per più amministrazioni omogenee o affini, mediante convenzione tra enti.

■ Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art. 15 CCRL 26.11.2004)

- 1. Gli enti adottano, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCRL 01.08.2002, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, n.93/131/CEE. Le parti, allo scopo di favorire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo uno specifico codice-tipo.

■ Codice disciplinare (art. 16 CCRL 26.11.2004)

- 1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d. grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f. al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.
- L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 21, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del presente CCRL nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.
7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata.

d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni.

Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;

- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.
8. **La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso** si applica per:
- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- c) condanna passata in giudicato:
1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n.267 del 2000.
 2. per gravi delitti commessi in servizio;
 3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'in-

dividuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art.13 del presente CCRL quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

■ Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (art. 17 CCRL 26.11.2004)

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Qualora l'ente sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo a sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento è avviato nei termini previsti dall'art. 14, comma 2, del presente CCRL.
4. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. Per i soli casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'ente ha avuto comunicazione della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
6. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 16 (codice disciplinare) del presente CCRL, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. c) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001 e dall'art. 28 del codice penale relativamente alla applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.
7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula .il fatto non sussiste. o .l'imputato non lo ha commesso. si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'ente dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
8. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art.129 cpp, pronunciata con la formula il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso, si procede analogamente al comma 7.
9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis del c.p.p.
10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 16 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) del presente CCRL, è successivamente assolto a se-

guito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

■ **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 18 CCRL 26.11.2004)**

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

■ **Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 19 CCRL 26.11.2004)**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 16 (codice disciplinare) commi 7 e 8 (licenziamento con e senza preavviso) del presente CCRL.
3. L'ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni del comma 2.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i delitti già indicati dall'art. 1, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) della legge n. 16 del 1992; per le medesime finalità, nei confronti del personale degli enti locali trova applicazione la disciplina degli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a) limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs. n. 267 del 2000.
5. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova appli-

cazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 17 del presente CCRL in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione base mensile di cui all'art. 21 comma 2, lett. b) del presente CCRL, la retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, ai sensi dell'art. 17, commi 7 e 8 del presente CCRL, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 17, comma 7, secondo periodo, del presente CCRL, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare del servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'ente sospende il lavoratore per la durata della stessa.

■ **Molestie sessuali (art. 77 CCRL 7.12.2006)**

1. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della reciproca libertà e dignità della persona.
2. La molestia sessuale è fonte di lesione di tale diritto nonché fonte di discriminazione tale da compromettere la realizzazione della uguaglianza sostanziale fra donne e uomini nel lavoro, così come previsto dalle normative in materia di parità e di pari opportunità. Le lavoratrici/i lavoratori hanno diritto, oltre che ad essere trattati con dignità, a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti.
3. Le molestie sessuali, oltre ad essere considerate un illecito, guastano l'ambiente di lavoro con conseguenze negative anche per quanto riguarda efficienza e produttività, per cui spetta alle Amministrazioni farsi garanti di un ambiente di lavoro esente da simili comportamenti assicurando adeguate procedure da seguire, garantendo la necessaria riservatezza ed attuando programmi finalizzati alla prevenzione.

4. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, ovvero ogni comportamento basato sul sesso che offende la dignità e la libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.
5. Le Amministrazioni dovranno eseguire uno screening teso a verificare l'incidenza del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro nei territori di competenza.
6. Dovranno altresì verificare tutte le procedure riguardanti la gestione del personale, tra cui, in particolare, trasferimenti e mobilità, riconoscimenti professionali e retributivi, orario di lavoro e partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, in quanto le molestie sessuali, oltre ad inquinare l'ambiente di lavoro, possono essere usate quale elemento di scambio per la concessione di particolari vantaggi o per evitare svantaggi.
7. In questi casi si configura un vero e proprio ricatto sessuale che può comportare un abuso di autorità dal momento che chi detiene la funzione di controllo o di dirigenza detiene, altresì, il potere di assumere una decisione che riguarda la vita professionale della persona oggetto di molestie.
8. Le Amministrazioni, in collaborazione con le Organizzazioni sindacali, individuano luoghi e modalità per sostenere ed assistere le persone vittime di molestie sessuali, stipulando, laddove possibile, convenzioni per il gratuito patrocinio nei casi di ricorso in giudizio.
9. Le parti pubbliche e le Organizzazioni Sindacali convengono sull'opportunità che presso ogni Amministrazione venga istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, denominato Consigliera/Consigliere, quale persona, in possesso dei requisiti necessari, con esperienza nella trattazione di casi di molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Gli Enti, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, dovranno definire il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per detto ruolo gli enti potranno individuare una figura esterna od interna all'Amministrazione, purché, anche con la frequenza di un apposito percorso formativo, sia riconosciuta idonea a ricoprire l'incarico da tutte le parti interessate.
10. La Consigliera/il Consigliere di fiducia agisce in assoluta autonomia e l'Amministrazione dovrà provvedere a garantire mezzi e risorse per consentire lo svolgimento delle funzioni attribuite.
11. Per gli enti territorialmente contigui, di piccole dimensioni, la Consigliera o il Consigliere è riferimento di livello territoriale, pertanto, nella fattispecie, l'istituzione di detta figura rientra nella contrattazione decentrata di livello territoriale.
12. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari previste dalla normativa vigente. Sono inoltre sanzionabili anche i casi di ritorsione diretta o indiretta posta nei confronti di chi denuncia casi di molestie e/o di eventuali testimoni.
13. La persona vittima di comportamenti molesti potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere di fiducia designato/a o al Comitato Pari Opportunità e/o al Dirigente della struttura di appartenenza al fine di avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
14. Qualora l'interessato/a ritenga inadeguati i tentativi di soluzione informale del caso, può ricorrere alla procedura formale. Essa prende avvio attraverso la denuncia scritta relativa al comportamento molesto, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che la inoltre-

rà all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

15. Nel caso in cui la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.
16. Le Amministrazioni provvederanno con atti formali a promuovere indagini e ad avviare il relativo procedimento disciplinare.
17. L'interessata/o può, nel corso di tutto il procedimento d'inchiesta, chiedere l'assistenza di una persona di fiducia.
18. Nei casi di formale denuncia di molestia sessuale, deve essere garantita una procedura chiara e precisa tale da consentire una soluzione rapida ed efficace del problema.
19. Qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la consigliera/il consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'invulnerabilità della persona. In questo caso la denunciante o il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito in una sede che non gli comporti disagio.
20. Qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento, in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire un clima sereno; ad entrambi gli interessati è data la possibilità di esporre le proprie ragioni, con l'eventuale assistenza delle Organizzazioni Sindacali, garantendo a ciascuno dei due che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

■ Disposizioni transitorie per i procedimenti disciplinari (art. 20 CCRL 26.11.2004)

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto, sono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro avvio con la notifica della contestazione.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni favorevoli. Le sanzioni previste dall'art. 25 (codice disciplinare) del CCNL del 6 luglio 1995, senza le modifiche apportate dal presente contratto.
3. In sede di prima applicazione del presente CCRL, il codice disciplinare di cui all'art. 16 deve essere obbligatoriamente affisso in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCRL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.
4. Per le infrazioni disciplinari commesse nel periodo ricompreso tra la data di sottoscrizione del presente CCRL e quella di decorrenza della efficacia del codice disciplinare, trova applicazione quanto previsto dai commi 1 e 2.



■ Allegato: Codice di comportamento dei Dipendenti Pubblici

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Art. 1 - Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2 - Principi

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro

consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3 - Regali e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4 - Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5 - Trasparenza negli interessi finanziari

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:
 - a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6 - Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7 - Attività collaterali

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8 - Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9 - Comportamento nella vita sociale

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

Art. 10 - Comportamento in servizio

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11 - Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

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

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

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce

servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12 - Contratti

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

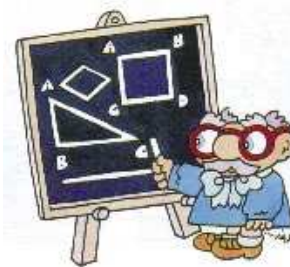
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura,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

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

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

Art. 13 - Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.



TITOLO VI - Trattamento economico

—o CAPO I - ISTITUTI GENERALI —o

■ Aumenti contrattuali (art. 22 CCRL 26.11.2004)

1. Gli aumenti contrattuali tabellari sono indicati dalle alleghe tabelle A, B, con gli importi ivi previsti e le decorrenze previste dal presente CCRL. (non più in vigore)
2. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella D allegata al CCRL del 01.08.2002, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare, come da allegata tabella C; detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.
3. I più elevati importi di indennità integrativa speciale attualmente in godimento da parte del personale delle categorie B e D, rispetto all'importo conglobato nello stipendio, sono conservati come assegno personale non riassorbibile ed utile ai fini del trattamento di pensione e di fine servizio. Gli stessi importi sono ricompresi nella nozione del trattamento economico di cui all'art. 21, comma 2, lett. b), del presente CCRL. (ora art. 60, comma 2)
4. A seguito della applicazione della disciplina dei commi 2 e 3, gli importi annui del trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo del sistema di classificazione sono rideterminati, a regime, con decorrenza dall'1.1.2003.. (non più in vigore)
5. Sono confermati: la tredicesima mensilità, la retribuzione individuale di anzianità e gli altri assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile.
6. Il trattamento economico complessivo spettante al personale è quello determinato dalle tabelle E ed F con le decorrenze ed importi ivi indicati. La tabella E è riferita al personale in servizio al 01.08.2002. La tabella F è riferita al personale entrato in servizio successivamente al 01.08.2002. (non più in vigore)

■ Aumenti tabellari del personale del Comparto unico (art. 62 CCRL 7.12.2006)

1. Al personale del Comparto unico sono corrisposti gli aumenti retributivi mensili lordi, per tredici mensilità, definiti negli importi di cui alle tabelle B, B bis ed F alleghe al presente contratto, con le decorrenze ivi previste.

Nota: la tabella B bis non viene riportata in quanto riguarda il personale regionale; la tabella F riguarda il personale della Polizia Locale ed è riportata in calce all'art. 66

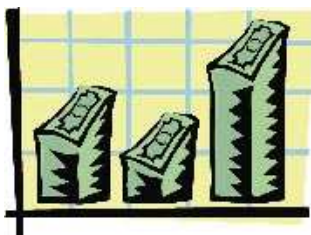


TABELLA B
riferita all'art. 62
PERSONALE ENTI LOCALI
(aumenti retributivi mensili lordi)

Categorie e posizioni economiche al 01.08.2002	dal 1° gennaio 2004	Categorie e posizioni economiche al 01.06.2004	dal 1° giugno 2004 comprensivo degli importi previsti al 1/01/2004	dal 1° febbraio 2005	dal 31 dicembre 2005
D8	45,35	D8	45,35	58,43	17,03
D7	45,35	D7	45,35	58,43	17,03
D6	45,35	D6	45,35	58,43	17,03
D5	39,89	D5	45,35	58,43	17,03
D4	39,89	D4	39,89	51,39	14,98
D3	39,89	D3	39,89	51,39	14,98
D2	35,63	D2	39,89	51,39	14,98
D1	35,63	D1	35,63	45,90	13,38
		C8	36,37	46,85	13,65
		C7	36,37	46,85	13,65
		C6	36,37	46,85	13,65
C8	36,37	C5	36,37	46,85	13,65
C7	36,37	C4	36,37	46,85	13,65
C6	36,37	C3	36,37	46,85	13,65
C5	36,37	C2	36,37	46,85	13,65
C4	34,79	C1	34,79	44,82	13,06
C3	34,79				
C2	33,79				
C1	33,79				
		B8	34,32	44,22	12,89
		B7	34,32	44,22	12,89
B8	34,32	B6	34,32	44,22	12,89
B7	34,32	B5	34,32	44,22	12,89
B6	30,87	B4	30,87	39,77	11,59
B5	30,87	B3	30,87	39,77	11,59
B4	30,87	B2	30,87	39,77	11,59
B3	30,87	B1	30,87	39,77	11,59
B2	29,13				
B1	29,13				
		A8	29,43	37,91	11,05
		A7	29,43	37,91	11,05
		A6	29,43	37,91	11,05
		A5	29,43	37,91	11,05
A8	29,43	A4	29,43	37,91	11,05
A7	29,43	A3	29,43	37,91	11,05
A6	29,43	A2	29,43	37,91	11,05
A5	29,43	A1	29,43	37,91	11,05
A4	28,02				
A3	28,02				
A2	27,35				
A1	27,35				

■ **Attribuzione del trattamento di perequazione al personale degli Enti locali (art. 63 CCRL 7.12.2006)**

1. Ai fini del raggiungimento del processo di equiparazione del trattamento economico del personale regionale e del personale degli Enti locali, di cui all'art. 1, comma 3, della L.R. n. 2/2001, l'articolo 5, commi 2 e 3, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che a titolo di perequazione tabellare:

a. al personale degli Enti locali in servizio all'1/08/2002 siano corrisposti, con decorrenza 31/12/2005, gli incrementi retributivi mensili lordi per tredici mensilità definiti negli importi di cui alle allegate tabelle C ed F bis.

b. al personale degli Enti locali entrato in servizio dopo l'1/08/2002 siano corrisposti, con decorrenza 31/12/2006, gli incrementi retributivi mensili lordi per tredici mensilità definiti negli importi di cui alle allegate tabelle C bis e F bis.

(Nota: la tabella F bis il personale della Polizia Locale ed è riportata in calce all'art. 66)

TABELLA C

Importi di perequazione previsti dall'art. 5, comma 2, della L.R. n.23/2006 come riprodotti dall'art. 63, comma 1, lett. a)

Categorie e posizioni economiche	Incrementi mensili di perequazione al personale degli Enti Locali in servizio all' 1/8/2002 con decorrenza 31 dicembre 2005
D8	181,37
D7	180,96
D6	180,96
D5	180,96
D4	180,96
D3	169,47
D2	169,47
D1	169,47
C8	80,36
C7	80,36
C6	80,36
C5	80,36
C4	80,36
C3	80,36
C2	80,36
C1	80,36
B8	
B7	
B6	
B5	
B4	
B3	
B2	
B1	
A8	
A7	
A6	
A5	
A4	
A3	
A2	
A1	

TABELLA C bis
Importi di perequazione previsti dall'art. 5, comma 3, della L.R. n.23/2006 come riprodotti dall'art. 63, comma 1, lett. b)

Categorie e posizioni economiche	Incrementi mensili di perequazione al personale degli Enti Locali in servizio dopo l' 1/8/2002 con decorrenza 31 dicembre 2006
D8	275,96
D7	275,96
D6	275,96
D5	275,96
D4	275,96
D3	234,47
D2	234,47
D1	234,47
C8	126,46
C7	126,46
C6	126,42
C5	126,36
C4	126,36
C3	126,36
C2	126,36
C1	126,36
B8	16,70
B7	16,66
B6	16,61
B5	16,61
B4	16,61
B3	
B2	
B1	
A8	
A7	
A6	
A5	
A4	
A3	
A2	
A1	



Trattamento tabellare unico del personale degli Enti locali e tabellare di convergenza per il personale regionale (art. 64 CCRL 7.12.2006)

1. Ai fini del raggiungimento del processo di equiparazione del trattamento economico del personale regionale e del personale degli Enti locali di cui all'art. 1, comma 3, della L.R. n. 2/2001, l'articolo 5, comma 5, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che il trattamento economico tabellare annuale al 31/12/2006 del personale degli Enti locali sia quello indicato nella allegata tabella D. L'articolo 5, comma 5, prevede inoltre che a decorrere dal 01/01/2007 tale trattamento economico tabellare divenga automaticamente il tabellare di convergenza per i dipendenti regionali e di conseguenza il trattamento economico è quello indicato nella tabella H, unico per tutto il comparto.

(Nota: la tabella H non viene riportata in quanto riguarda il personale regionale.)



TABELLA D - Trattamento economico tabellare del personale EELL al 31 dicembre 2006 previsto dall'art. 5, comma 5 della L.R. n.23/2006 come riprodotto dall'art. 64

Categorie e posizioni economiche	Annuale al 31/12/2003		Annuale al 1/1/2004 con il primo aumento		Annuale al 1/6/2004 dopo elisione prime posizioni economiche		Annuale al 1/12/2005 con il secondo aumento		Annuale al 31/12/2005 con il terzo aumento e l'saldo al personale già perequato		Annuale al 31/12/2006 con l'equiparazione a tutto il personale in servizio
	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	
D8	26.966,05	25.826,05	27.510,25	26.370,25	29.103,91	27.968,88	29.805,07	28.670,04	32.185,92	28.874,40	32.185,92
D7	25.461,66	24.321,66	26.005,86	24.866,86	27.510,25	26.370,25	28.211,41	27.071,41	30.587,29	27.275,77	30.587,29
D6	24.236,63	23.096,63	24.780,83	23.640,83	25.005,86	23.866,86	26.707,02	25.567,02	29.082,90	26.771,38	29.082,90
D5	23.487,25	22.347,25	23.968,93	22.828,93	24.780,83	23.640,83	25.481,99	24.341,99	27.857,87	24.546,35	27.857,87
D4	22.011,25	21.231,25	22.488,93	21.709,93	23.968,93	22.828,93	24.582,61	23.442,61	26.933,89	23.622,37	26.933,89
D3	21.194,66	20.414,66	21.673,34	20.893,34	23.488,93	22.709,93	23.108,61	22.326,61	25.320,01	22.506,37	25.320,01
D2	20.197,47	19.377,47	20.586,03	19.805,03	21.673,34	20.893,34	22.290,02	21.510,02	24.503,42	21.689,78	24.503,42
D1	18.786,34	18.006,34	19.219,90	18.438,90	20.586,03	19.805,03	21.138,83	20.358,83	23.330,03	20.516,39	23.330,03
C9	19.964,66	19.417,66	20.401,10	19.848,10	21.999,18	21.445,96	22.651,38	22.008,15	23.686,50	22.171,96	23.686,50
C8	19.459,29	18.907,29	19.896,73	19.343,73	21.482,78	20.929,58	22.014,98	21.461,78	23.143,10	21.625,58	23.143,10
C7	19.061,77	18.509,77	19.488,21	18.935,21	20.970,18	20.417,42	21.482,38	20.929,62	22.610,50	21.083,42	22.610,50
C6	18.686,51	18.134,51	19.122,95	18.570,95	20.401,10	19.848,10	20.863,30	20.411,30	22.091,42	20.575,10	22.091,42
C5	18.253,27	17.701,27	18.670,75	18.118,75	19.899,73	19.343,73	20.457,93	19.905,93	21.586,05	20.069,73	21.586,05
C4	17.972,66	17.420,66	18.390,14	17.838,14	19.488,21	18.935,21	20.060,41	19.508,41	21.188,53	19.672,21	21.188,53
C3	17.452,46	16.900,46	17.857,94	17.305,94	19.122,95	18.570,95	19.685,15	19.133,15	20.813,27	19.296,95	20.813,27
C2	16.968,95	16.416,95	17.374,43	16.822,43	18.670,75	18.118,75	19.208,59	18.656,59	20.329,63	18.813,31	20.329,63
C1											
B8	17.420,72	17.221,40	17.832,56	17.633,24	18.547,02	18.348,56	19.077,66	18.877,20	19.232,34	19.031,88	19.232,34
B7	17.074,57	16.875,25	17.486,41	17.287,09	18.186,20	17.986,28	18.716,84	18.516,92	18.871,52	18.671,60	18.871,52
B6	16.827,47	16.628,15	17.197,91	16.998,59	17.832,56	17.633,24	18.363,20	18.163,88	18.517,88	18.318,56	18.517,88
B5	16.236,44	16.036,88	16.606,88	16.406,88	17.287,09	17.087,09	18.017,05	17.817,73	18.171,73	17.972,41	18.171,73
B4	15.956,48	15.756,48	16.326,92	16.126,92	17.197,91	16.998,59	17.675,15	17.475,83	17.814,23	17.614,91	17.814,23
B3	15.669,58	15.469,58	16.040,02	15.840,02	16.606,88	16.406,88	17.084,12	16.884,12	17.223,20	17.023,20	17.223,20
B2	14.969,49	14.769,49	15.319,05	15.119,05	16.326,92	16.126,92	16.804,16	16.604,16	16.943,24	16.743,24	16.943,24
B1	14.751,46	14.551,46	15.101,02	14.901,02	16.040,02	15.840,02	16.517,26	16.317,26	16.656,34	16.456,34	16.656,34
A9	15.573,04	15.373,04	15.928,20	15.728,20	17.178,89	17.178,89	17.631,81	17.631,81	17.784,41	17.784,41	17.784,41
A7	15.275,92	15,275,92	15,928,20	15,928,20	16,656,10	16,656,10	17,310,02	17,310,02	17,442,62	17,442,62	17,442,62
A6	14.998,03	14,998,03	15,551,16	15,551,16	16,338,47	16,338,47	16,894,39	16,894,39	17,149,98	17,149,98	17,149,98
A5	14.683,24	14,683,24	15,236,38	15,236,38	15,928,20	15,928,20	16,381,12	16,381,12	16,513,72	16,513,72	16,513,72
A4	14.437,57	14,437,57	14,773,81	14,773,81	15,629,08	15,629,08	16,084,00	16,084,00	16,216,60	16,216,60	16,216,60
A3	14.137,91	14,137,91	14,466,11	14,466,11	15,351,79	15,351,79	15,806,71	15,806,71	16,158,31	15,939,31	16,158,31
A2	13.903,77	13,903,77	14,231,97	14,231,97	15,138,61	15,138,61	15,593,53	15,593,53	15,726,13	15,726,13	15,726,13
A1											

SI RIPORTA LA TABELLA "A" – anche se non richiamata espressamente negli articoli del CCRL – che definisce sia il trattamento tabellare unico annuale che quello mensile.

TABELLA A

(trattamento economico tabellare del personale del comparto unico al 01/01/2007 per dodici mensilità)

Categorie e posizioni economiche	Trattamento tabellare unico annuale	Trattamento tabellare unico mensile
D8	32.185,92	2.682,16
D7	30.587,29	2.548,94
D6	29.082,90	2.423,58
D5	27.857,87	2.321,49
D4	26.933,89	2.244,49
D3	25.320,01	2.110,00
D2	24.503,42	2.041,95
D1	23.330,03	1.944,17
C8	23.689,50	1.974,13
C7	23.143,10	1.928,59
C6	22.610,50	1.884,21
C5	22.091,42	1.840,95
C4	21.586,05	1.798,84
C3	21.188,53	1.765,71
C2	20.813,27	1.734,44
C1	20.329,63	1.694,14
B8	19.232,34	1.602,70
B7	18.871,52	1.572,63
B6	18.517,88	1.543,16
B5	18.171,73	1.514,31
B4	17.814,23	1.484,52
B3	17.223,20	1.435,27
B2	16.943,24	1.411,94
B1	16.656,34	1.388,03
A8	17.764,41	1.480,37
A7	17.442,62	1.453,55
A6	17.126,99	1.427,25
A5	16.817,39	1.401,45
A4	16.513,72	1.376,14
A3	16.216,60	1.351,38
A2	15.939,31	1.328,28
A1	15.726,13	1.310,51

■ Aumenti retributivi del personale dell'area della polizia locale (art. 66 CCRL 7.12.2006)

- Relativamente al personale degli Enti locali dell'area della polizia locale gli aumenti retributivi mensili lordi, di cui all'articolo 62, sono definiti negli importi di cui alla tabella F, con le decorrenze ivi previste.
- Ai fini del raggiungimento del processo di equiparazione del trattamento economico del personale regionale e del personale degli Enti locali, di cui all'art. 1, comma 3, della L.R. n. 2/2001, l'articolo 5, commi 2 e 3, della L.R. 27/11/2006, n. 23 prevede che gli incrementi dovuti a titolo di perequazione tabellare al personale dell'area della polizia locale siano quelli definiti nella allegata tabella F/BIS.
- A seguito degli aumenti retributivi definiti negli articoli 62 e 63, a decorrere dal 31/12/2006 il trattamento economico tabellare annuale del personale dell'area della polizia locale risulta quello indicato nella allegata tabella G.

TABELLA F
riferita all'art. 66, comma 1.
PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE
(aumenti retributivi mensili lordi)

Categorie e posizioni economiche	dal 1 gennaio 2004	dal 1 febbraio 2005	dal 31 dicembre 2005
PLC4	45,35	58,43	17,03
PLC3	45,35	58,43	17,03
PLC2	45,35	58,43	17,03
PLC1	39,89	51,39	14,98
PLB4	39,89	51,39	14,98
PLB3	39,89	51,39	14,98
PLB2	39,89	51,39	14,98
PLB1	35,63	45,90	13,38
PLA5	36,37	46,85	13,65
PLA4	36,37	46,85	13,65
PLA3	36,37	46,85	13,65
PLA2	36,37	46,85	13,65
PLA1	34,79	44,82	13,06
PLS4	34,32	44,22	12,89
PLS3	34,32	44,22	12,89
PLS2	34,32	44,22	12,89
PLS1	30,87	39,77	11,59

TABELLA F bis
Importi di perequazione previsti dall'art. 5, commi 2 e 3, della L.R. n.23/2006
come riprodotti dall'art. 63, comma 1, lett. a) e b)
PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Categorie e posizioni economiche	Incrementi mensili di perequazione al personale degli Enti Locali in servizio all' 1/8/2002 con decorrenza 31 dicembre 2005	Incrementi mensili di perequazione al personale degli Enti Locali in servizio dopo l' 1/8/2002 con decorrenza 31 dicembre 2006
PLC4	180,96	275,96
PLC3	180,96	275,96
PLC2	180,96	275,96
PLC1	180,96	275,96
PLB4	169,47	234,47
PLB3	169,47	234,47
PLB2	169,47	234,47
PLB1	169,47	234,47
PLA5	80,36	126,36
PLA4	80,36	126,36
PLA3	80,36	126,36
PLA2	80,36	126,36
PLA1	80,36	126,36
PLS4	0,00	16,66
PLS3	0,00	16,61
PLS2	0,00	16,61
PLS1	0,00	16,61

TABELLA G - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE
Trattamento economico tabellare del personale degli Enti Locali al 31 dicembre 2006
previsto dall'art. 5, comma 5, della L.R. n.23/2006 come riprodotto dall' art. 66, comma 2.

Categorie e posizioni economiche	Annuale al 31/12/2003		Annuale all' 1/1/2004 con il primo aumento		Annuale all'1/2/2005 con il secondo aumento		Annuale al 31/12/2005 con il terzo aumento e il saldo al personale già perequato		Annuale al 31/12/2006 con l'intera perequazione a tutto il personale in servizio
	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	Perequati	Non perequati	
PLC4	26.966,05	25.826,05	27.510,25	26.370,25	28.211,41	27.071,41	30.587,29	27.275,77	30.587,29
PLC3	25.461,66	24.321,66	26.005,86	24.865,86	26.707,02	25.567,02	29.082,90	25.771,38	29.082,90
PLC2	24.236,63	23.096,63	24.780,83	23.640,83	25.481,99	24.341,99	27.857,87	24.546,35	27.857,87
PLC1	23.487,25	22.347,25	23.985,93	22.825,93	24.582,61	23.442,61	26.933,89	23.622,37	26.933,89
PLB4	23.127,25	22.347,25	23.605,93	22.825,93	24.222,61	23.442,61	26.436,01	23.622,37	26.436,01
PLB3	22.011,25	21.231,25	22.489,93	21.709,93	23.106,61	22.326,61	25.320,01	22.506,37	25.320,01
PLB2	21.194,66	20.414,66	21.673,34	20.893,34	22.290,02	21.510,02	24.503,42	21.689,78	24.503,42
PLB1	20.157,48	19.377,48	20.585,04	19.805,04	21.135,84	20.355,84	23.330,03	20.516,40	23.330,03
PLA5	19.964,66	19.412,66	20.401,10	19.849,10	20.963,30	20.411,30	22.091,42	20.575,10	22.091,42
PLA4	19.459,29	18.907,29	19.895,73	19.343,73	20.457,93	19.905,93	21.586,05	20.089,73	21.586,05
PLA3	19.061,77	18.509,77	19.498,21	18.946,21	20.050,41	19.508,41	21.188,53	19.672,21	21.188,53
PLA2	18.686,51	18.134,51	19.122,95	18.570,95	19.685,15	19.133,15	20.813,27	19.296,95	20.813,27
PLA1	18.253,27	17.701,27	18.670,75	18.118,75	19.208,59	18.656,59	20.329,63	18.813,31	20.329,63
PLS4	17.802,91	17.603,59	18.214,75	18.015,43	18.745,39	18.546,07	18.900,07	18.700,75	18.900,67
PLS3	17.420,72	17.221,40	17.832,96	17.633,24	18.363,20	18.163,88	18.517,88	18.318,56	18.517,88
PLS2	17.074,57	16.875,25	17.486,41	17.287,09	18.017,05	17.817,73	18.171,73	17.972,41	18.171,73
PLS1	16.827,47	16.628,15	17.197,91	16.998,59	17.675,15	17.475,83	17.814,23	17.614,91	17.814,23

■ Effetti del nuovo trattamento economico tabellare (art. 68 CCRL 7.12.2006)

1. Salvo diversa espressa previsione gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art. 62 e nelle allegate tabella B e B bis hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione degli articoli 62, 63, 65, 66 e 67 hanno effetto integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nei periodi di vigenza contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento previsto dall'art. 2122 del Codice Civile (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio

■ Tredicesima mensilità (art. 28 CCRL 26.11.2004)

1. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. comma 2, lett. c) del presente CCRL, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
3. Nel caso di riclassificazione del personale, ai sensi dell'art. 27 del CCRL 01.02.2002, trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.
4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato, o frazione di mese superiore a 15 giorni, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nel mese contiguo a servizio intero.
6. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.
7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

■ Nozione di retribuzione (art. 60 CCRL 7.12.2006)

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione decentrata integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. La retribuzione corrisposta al personale dipendente dagli enti del Comparto unico è definita come segue:
 - a) retribuzione mensile che è costituita dal valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A1, B1, C1, D1, PLS1, PLA1, PLB1, PLC1) nonché per le altre posizioni d'accesso previste nella categoria B (B5) e dall'indennità

integrativa speciale, conglobata per i dipendenti degli Enti locali ai sensi dell'art. 22, comma 2, del CCRL del 26.11.2004 e per i dipendenti regionali, con decorrenza dall'01.01.2007, ai sensi dell'art. 67;

- b) retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a), dagli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, dagli assegni personali non riassorbibili di cui all'art. 22, comma 3, del CCRL del 26.11.2004 nonché dagli altri assegni personali, riassorbibili, di cui all'art. 37, comma 2 del CCRL 01.08.2002.
 - c) retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b), dalla retribuzione individuale di anzianità, dal maturato economico, dalla retribuzione di posizione nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;
 - d) retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13^a mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento, ivi compreso il salario aggiuntivo di cui agli articoli 69 e 70; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o a titolo di indennizzo nonché quelle pagate per trattamento di missione fuori sede e per trasferimento.
3. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art.23, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.
 4. La presente disciplina sostituisce, a seguito della sottoscrizione definitiva del presente contratto, quella dell'art. 21, commi 1, 2 e 5, del CCRL del 26.11.2004. Tutti i richiami alle previsioni dell'art. 21, commi 1, 2 e 5, del CCRL del 26.11.2004 contenuti nelle vigenti disposizioni contrattuali devono intendersi riferiti ai corrispondenti commi e lettere del presente articolo.

Nota: In applicazione dell'art. 22 CCRL 26.11.2004 l'Indennità Integrativa speciale (IIS) ha cessato di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è stata conglobata nella voce stipendio tabellare a decorrere dal 1° gennaio 2003.

Gli importi più elevati in godimento da parte del personale delle categorie B e D, rispetto all'importo conglobato nello stipendio, sono stati conservati come assegno personale non riassorbibile ed utile ai fini del trattamento di pensione e di fine servizio.

Di seguito si riportano i valori riconosciuti come assegno personale - da riconoscersi esclusivamente al personale che già ne era in possesso alla data del 1° gennaio 2003 - rammentando che le posizioni economiche tengono conto dell'applicazione dell'art. 6 crl 26.11.2004 (soppressione delle caselle "vuote").

valori in Euro per 12 mensilità a cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Categoria	Assegno ad personam	Categoria	Assegno ad personam
D8	178,79		
D7	178,79	PLC4	178,79
D6	178,79	PLC3	178,79
D5	178,79	PLC2	178,79
D4	178,79	PLC1	178,79
B8	55,31		
B7	55,31	PS4	55,31
B6	55,31	PLS3	55,31
B5	55,31	PLS2	55,31
B4	55,31	PLS1	55,31

■ Struttura della busta paga (art. 61 CCRL 7.12.2006)

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga, anche in formato elettronico, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome e la categoria del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente.
2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.
3. L'ente adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi del D.Lgs. n.196/2003.

■ Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico (art. 23 CCRL 01.08.2002)

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/01, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente contratto, i più elevati compensi, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fisicità e di continuità, eventualmente percepiti dal personale sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall'art.20; la eventuale differenza viene mantenuta ad personam.
2. I risparmi di spesa conseguenti alla applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse dell'art.20 destinate alla produttività e alle politiche di sviluppo delle risorse umane secondo la disciplina dell'art.21.

— ○ CAPO II ○ —

■ Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 20 CCRL 01.08.2002) (sostituito dall'art. 73 ccl 7/12/2006)

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 31.12.2001, ed a valere per l'anno successivo, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del presente contratto, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:
 - a) gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale; (ora art. 73 comma 1 ccl 7/12/2006)
 - b) le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti; (ora art. 73 comma 1 ccl 7/12/2006)
 - c) gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione di CCRL; (ora art. 73 comma 1 ccl 7/12/2006)
 - d) la quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico acces-

sorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43, della legge n.449/1997, con particolare riferimento alle seguenti iniziative (ora art. 73 comma 2, lett. a) ccl 7/12/2006):

- d.1 contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - d.2 convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - d.3 contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
 - e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale come definito dall'art. 4, del CCRL 25.7.2001; (ora art. 73 comma 2, lett. b) ccl 7/12/2006);
 - f) i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/01; (ora art. 73 comma 1 ccl 7/12/2006)
 - g) l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 2001, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996; (ora art. 73 comma 1 ccl 7/12/2006)
 - h) le risorse destinate alla corresponsione della indennità di € 774,68 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995; (ora art. 73 comma 2, lett. c) ccl 7/12/2006)
 - k) le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 21; (ora art. 73 comma 2, lett. d) ccl 7/12/2006)
 - i) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni; (ora art. 73 comma 2, lett. e) ccl 7/12/2006)
 - l) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 17; (ora art. 73 comma 2, lett. f) ccl 7/12/2006)
 - m) un importo dell'1,2 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, con decorrenza dal 31.12.2001 ed a valere per l'anno successivo. (ora art. 73 comma 1 ccl 7/12/2006)
 - n) L'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 31 dicembre 2001. (ora art. 73 comma 2, lett. g) ccl 7/12/2006)
2. Ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Amministrazione verifica l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 31.12.2001, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,3 % su base annua, del monte salari dell'anno '99, esclusa la quota relativa alla dirigenza. (ora art. 73 comma 2, lett. h) ccl 7/12/2006)
 3. Le risorse aggiuntive previste dal precedente comma e quelle previste dal comma 1, lett. m), sommate a quelle derivanti dai risparmi conseguenti alla trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale in applicazione dell'art. 4 CCRL 25.7.01 per la quota pari al 30%, non possono comunque comportare aumenti del salario accessorio superiori ad un importo pari al 2,5% annuo del monte salari dell'anno '99,

esclusa la quota relativa alla dirigenza. (ora art. 73 comma 3 ccl 7/12/2006)

4. *La disciplina prevista dal comma 1, lettere b) e c), non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.* (non più in vigore)
5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, del D.Lgs. 165/2001, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. (ora art. 73 comma 2, lett. i) ccl 7/12/2006)
6. *Gli importi previsti dal comma 1, lett. b) e c) e dal comma 5, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.* (non più in vigore per il riferimento al comma 1, lett. b) e c))

■ **Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa del personale degli Enti locali (art. 73 CCRL 7.12.2006)**

1. A decorrere dal 31/12/2005 e a valere per l'anno 2006, le risorse decentrate per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'art. 17, comma 8, all'art. 20, comma 1, lett. a), b), c), f), g) e m) del CCRL 01.08.2002 e all'art. 25, comma 1 del CCRL 26.11.2004 vengono consolidate al 31 dicembre 2005.
2. Le seguenti risorse decentrate continuano ad essere calcolate come di seguito indicato:
- a) la quota delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, della legge n. 449/1997 secondo le disposizioni di cui al comma 1, lett. d) dell'art. 20 del CCRL 01.08.2002;
- b) il 50% delle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale così come definito dall'art. 4, del CCRL 25.07.2001.
- c) le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 06.07.1995 in base all'effettivo personale in servizio destinatario di detta indennità;
- d) le risorse di cui al comma 1, lett. k) dell'art. 20 del CCRL 01.08.2002, che implementano annualmente le risorse decentrate, secondo le disposizioni normative ivi indicate;
- e) le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;
- f) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 17 del CCRL 01.08.2002;
- g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data

dal 31 dicembre 2001;

- h) l'integrazione del 1,3% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove sussista la relativa capacità nel bilancio nell'ente;
- i) gli incrementi previsti per l'attivazione di nuovi servizi o riorganizzazione di quelli già esistenti secondo le disposizioni di cui all'art. 20, comma 5, del CCRL 01.08.2002;
- j) i risparmi derivanti dalla riduzione dell'attività didattica secondo quanto previsto dall'art. 71, comma 4 e 5 del CCRL 01.08.2002;
- k) l'incremento dello 0,50% del monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, secondo le disposizioni previste dai commi 2 e 3 dell'art. 25 del CCRL 26.11.2004.
3. Resta confermato il vincolo previsto dall'art. 20, comma 3, del CCRL 01.8.2002 in base al quale la somma delle risorse aggiuntive derivanti dalla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale per la quota del 30%, nonché l'importo previsto dal medesimo art. 20, comma 1, lett. m), e l'incremento previsto dal comma 2 del medesimo articolo non possono superare un importo pari al 2,5% annuo del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. A decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 il fondo delle risorse decentrate non viene più incrementato dell'importo di cui all'art. 25, comma 4, del CCRL 26.11.2004.

■ **Disciplina delle risorse decentrate (art. 24 CCRL 26.11.2004)**

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.
2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 25, commi 1 e 2, del presente CCRL vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 17, comma 8, art. 20, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, m, n; art. 20, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche del CCRL 01.08.2002. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 20, comma 5 del CCRL 01.08.2002 limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.
2. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 20, comma 1, lettere d), e) k), l).
3. Resta confermata la disciplina dell'art. 21, comma 4, del CCRL 01.08.2002 sulla conservazione e riutilizzo delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

■ **Incrementi delle risorse decentrate (art. 25 CCRL 26.11.2004)**

1. Le risorse decentrate previste dall'art. 24, comma 2, del presente CCRL sono incrementate, da gennaio 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001. (ora art. 73 comma 1 ccl 7/12/2006)
2. Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con

decorrenza da gennaio 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. (ora art. 73 comma 2, lett. k) ccl 7/12/2006)

3. L'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti. (ora art. 73 comma 2, lett. k) ccl 7/12/2006)
4. *La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nel comma 3, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza.* (comma disapplicato dall'art. 73 comma 4 CCRL 7.12.2006)
5. Gli incrementi indicati nel presente articolo, commi 2 e 4, non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
6. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art. 26 del CCRL 01.08.2002 l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996. E' altresì confermata l'indennità al personale che già la percepiva in data antecedente l'entrata in vigore del CCRL 01.08.2002.

■ Incrementi delle risorse decentrate per il personale degli Enti locali (art. 74 CCRL 7.12.2006)

1. Gli Enti locali, esclusi quelli indicati al comma 2, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 73, comma 1 nelle seguenti misure:
 - a) negli Enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39% con un importo corrispondente allo 0,3% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
 - b) negli Enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32% con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
 - c) negli Enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25% con un importo corrispondente allo 0,8% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
2. I consorzi, le comunità montane e le Aziende per i Servizi sanitari che hanno istituito le piante organiche aggiuntive a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 73, comma 1, con un importo massimo corrispondente allo 0,3% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.
3. Gli incrementi indicati nei commi 1, 2 e 3 non trovano applicazione da parte degli Enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
4. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno precedente a quello di riferimento del fondo delle risorse decentrate.

■ Monte salari (art. 75 CCRL 7.12.2006)

- 1) Ai fini dell'applicazione degli incrementi previsti dal contratto, il monte salari, al netto degli oneri contributivi e previdenziali a carico dell'ente ed esclusa la quota della dirigenza, è composto da tutte le somme corrisposte al personale destinatario del contratto nell'anno di riferimento ad esclusione di quelle di seguito specificate:
 - a) gli assegni per il nucleo familiare;
 - b) le indennità di trasferimento, l'indennità di missione e i rimborsi spese;
 - c) gli oneri derivanti dalle attività formative;
 - d) le indennità di mensa;
 - e) gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative ed assistenziali;
 - f) le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo;
 - g) gli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative;
 - h) le somme riguardanti il trattamento accessorio non imputate al fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 73, rimborsate da altre amministrazioni.

■ Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 21 CCRL 01.08.2002 modificato dall'art. 30 CCRL 26.11.2004)

(art. 21 CCRL 01.08.2002)

1. Le risorse di cui all'art. 20 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 20 sono utilizzate per:
 - a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 28;
 - b) costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 26; in tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, comprese quelle già attribuite per il livello economico differenziato.
 - c) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dal presente contratto.
 - d) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, C e PLA;
 - e) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e PLA; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie D, PLB e PLC, che non risulti incaricato di funzioni di cui agli articoli 31 e 34, in misura non superiore a € 1.033,00 lordi annui pro capite;
 - f) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 20, comma 1, lettera k);

3. Le risorse di cui al comma 2, lett. c), sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di € 774,68 prevista dall'art. 33, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava che ne beneficiava alla data di stipulazione del presente contratto e che non sia investito di un incarico di posizione organizzativa.
4. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

(art. 30 CCRL 26.11.2004)

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002 può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000 sino ad un massimo di € 2.000.
2. All'art. 21, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:
 - i) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

■ **Collegamento tra produttività ed incentivi (art. 22 CCRL 01.08.2002 sostituito dall'art. 31 CCRL 26.11.2004)**

(art. 22 CCRL 01.08.2002)

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 21, comma 2, lett. a), è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, secondo modalità definite a livello di ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati.

(art. 31 CCRL 26.11.2004)

1. L'art. 22 del CCRL del 01.08.2002 è sostituito dal seguente:
 1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 21, comma 2, lett. a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.
3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di

conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati."

■ **Lavoro straordinario (art. 17 CCRL 01.08.2002)**

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. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dal comma 8.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o figura equivalente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al successivo comma 10, può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dal presente articolo.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la seguente retribuzione incrementata dal rateo della 13^a mensilità: il valore economico mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria, gli incrementi economici derivanti dalla progressione economica nella categoria, nonché l'indennità integrativa speciale i cui valori sono riportati nella tabella D) allegata al presente contratto.
5. La maggiorazione di cui al comma precedente è 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.
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
8. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, di cui al presente articolo, gli enti possono utilizzare, dall'anno 2002, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a), del CCNL del 6.7.1995. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione del presente comma, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 20.
9. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno due volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accerati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 20.
10. A decorrere dal 31.12.2001, ed a valere per l'anno successivo, in caso di specifiche necessità, debitamente documentate, gli enti previa apposita fase negoziale, possono destinare una quota non superiore all'1% delle risorse di cui all'art. 20, per

incrementare il fondo di cui al presente articolo. Tale incremento non può comunque consolidarsi sul fondo di cui al presente articolo. Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni straordinarie è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art. 20.

11. È consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro. Tali prestazioni non concorrono a determinare il limite di cui al comma precedente.

■ **Lavoro straordinario elettorale, per eventi straordinari e calamità nazionali (art. 18 CCRL 01.08.2002 integrato dall'art. 35 CCRL 26.11.2004)**

(art. 18 CCRL 01.08.2002)

1. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 17.
2. Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni delle posizioni organizzative, di cui al presente contratto. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della indennità di risultato di cui agli artt. 33 e 34 e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione. Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 17, comma 11.

(art. 35 CCRL 26.11.2004)

1. All'art. 18 del CCRL 01.08.2002 è aggiunto il seguente comma 3:
"3. Il personale che, in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, in applicazione delle previsioni del presente articolo, oltre al relativo compenso, ha diritto anche a fruire di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate. Il riposo compensativo spettante è comunque di una giornata lavorativa, senza riduzione di debito orario, ove le ore di lavoro straordinario effettivamente rese siano quantitativamente pari o maggiori di quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria. In tale particolare ipotesi non trova applicazione la disciplina dell'art. 56, comma 1, del presente contratto. La presente disciplina trova applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizioni organizzative".
2. In occasione di consultazione elettorali o referendarie, le ore di lavoro aggiuntivo prestate, nel rispetto della disciplina dell'art. 6 del CCRL 25.07.2001 dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale sono retribuite con un compenso costituito da una maggiorazione percentuale della retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 21, comma 2, lett. d) - nozione di retribuzione -, del presente CCRL nelle seguenti misure:
 - a) 15 %, nel caso di lavoro aggiuntivo diurno;
 - b) 20 %, nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in giorno festivo o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - c) 25 % nel caso di lavoro aggiuntivo prestato in orario notturno-festivo.
3. Nel caso di lavoro aggiuntivo prestato dal lavoratore a tempo parziale orizzontale

in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, in deroga al limite del tempo pieno e in misura eccedente rispetto a quella derivante dall'applicazione dell'art. 6, comma 2, del CCRL 25.07.2001, ai fini della determinazione del compenso da corrispondere al dipendente interessato, le percentuali di maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, di cui alle lett. a), b) e c) del comma 2, sono ridefinite nella misura unica del 50%.

4. Per il lavoro straordinario, effettuato in deroga alla disciplina di cui all'art. 6, comma 5, primo periodo, del CCRL 25.07.2001, dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, trova applicazione, ai fini della determinazione del relativo compenso, la disciplina generale dell'art. 17 del CCRL 01.08.2002.
5. La presente disciplina trova applicazione con effetto dal gennaio 2003.

■ **Straordinario per calamità naturali (art. 34 CCRL 26.11.2004)**

1. Le risorse finanziarie formalmente assegnate agli enti, con i provvedimenti adottati per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali, per remunerare prestazioni straordinarie del personale, possono essere utilizzate, per le medesime finalità, anche a favore del personale incaricato della responsabilità di posizione organizzativa.
2. La disciplina del comma 1 trova applicazione con effetto dal gennaio 2002.

■ **Norma per gli enti provvisti di Avvocatura (art. 59 CCRL 01.08.2002)**

1. Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa, la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 33, comma 3. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente contratto

→ **CAPO III** ←

■ **Indennità (art. 37 CCNL 06.07.1995)**

Omissis

comma 4. Sono confermate nell'importo di L. 1.500.000 l'indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall' art. 45, comma 1, del DPR n. 333 del 1990 nonché le somme spettanti a titolo di retribuzione individuale di anzianità di cui all' art. 44 del D.P.R. 333/1990.

■ **Norma transitoria (art. 4 CCNL 16/7/96)**

Omissis

comma 3. Al personale appartenente alle qualifiche dalla I alla IV, a decorrere dal 1° dicembre 1997 è corrisposta una indennità specifica pari a L. 125.000 annue lorde, per dodici mensilità.

■ **Indennità maneggio valori (art. 61 CCRL 01.08.2002)**

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori

di cassa compete, a decorrere dal 1.1.2001, una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di € 0,51 a un massimo di € 1,54. Ai relativi oneri, anche pregressi, si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 20.

- Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.
- Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.

■ **Indennità di rischio (art. 62 CCRL 01.08.2002 integrato dall'art. 36 CCRL 26.11.2004)**

(art. 62 CCRL 01.08.2002)

- Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.
- Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, a decorrere dal 1.1.2001, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un' indennità mensile di € 20,66. Ai relativi oneri, anche pregressi, si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 20.
- Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.

(art. 36 CCRL 26.11.2004)

- La misura della indennità di rischio di cui all'art. 62 del CCRL 01.08.2002 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003.

■ **Salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali (art. 70 CCRL 7.12.2006)**

- L'indennità di comparto di cui all'art. 26 del CCRL 26.11.2004 è ridenominata in "salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali".
- Il salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali è incrementato, ad ogni rinnovo contrattuale, di un importo almeno pari a quello derivante dall'applicazione dell'art. 69 sul salario aggiuntivo ivi previsto, nel medesimo contratto.
- Il salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali così come previsto negli importi di cui alla tabella D e D (Area vigilanza) del CCRL 26.11.2004 viene finanziato secondo le disposizioni previste dai commi 3 e 4 dell'art. 26 del CCRL 26.11.2004.
- Il salario aggiuntivo per il personale degli Enti locali è ridotto o sospeso negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Esso non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo del trattamento di fine servizio.



TABELLA D – Personale del comparto

INDENNITÀ DI COMPARTO				
Valore mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità				
Categoria	Dal 1.1.2002	Quota derivante dalle risorse decentrate stabili		Indennità complessiva dal 31.12.2003
		Dal 1.1.2003	Dal 31.12.2003	
	(1)	(2)	(3)	(4)
D	4,95	7,95	39	51,9
C	4,34	7,01	34,45	45,8
B	3,73	6,00	29,58	39,31
A	3,09	4,93	24,38	32,4

TABELLA D – Personale area di vigilanza

INDENNITÀ DI COMPARTO				
Valore mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità				
Categoria	Dal 1.1.2002	Quota derivante dalle risorse decentrate stabili		Indennità complessiva dal 31.12.2003
		Dal 1.1.2003	Dal 31.12.2003	
	(1)	(2)	(3)	(4)
PLB/PLC	4,95	7,95	39	51,9
PLA	4,34	7,01	34,45	45,8
PLS	3,73	6,00	29,58	39,31

■ **Finanziamento del salario aggiuntivo per il personale regionale e degli Enti locali (art. 71 CCRL 7.12.2006)**

- L'incremento di cui agli articoli 69 e 70 fa carico alle risorse destinate al rinnovo contrattuale del contratto a cui si riferisce.

■ **Mensa (art. 67 CCRL 01.08.2002)**

- Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 68, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
- Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
- Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.
- Il servizio di mensa è gratuito per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per



il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

5. Sono fatti salvi gli accordi di maggior favore in atto alla data del 31.12.2001.

■ Buono pasto (art. 68 CCRL 01.08.2002)

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 3, dell'articolo precedente.
2. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 67, comma 2.
3. Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.

■ Trattamento di trasferta (art. 63 CCRL 01.08.2002)

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:
 - 20,66 € per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
 - 0,85 € per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
 - b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:
 - 1 classe - cuccetta 1 classe per i viaggi in ferrovia
 - classe economica per i viaggi in aereo;
 - c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 12;
 - d) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
4. Il dipendente può essere eccezionalmente autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art. 65, commi 2 e ss., e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e

dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo a quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di 22,26 € per il primo pasto e di complessive 44,26 € per i due pasti. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.
- Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
6. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.
7. Gli enti individuano, previo confronto con le organizzazioni Sindacali, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5, la somma forfettaria di 20,66 € lordi. Con la stessa procedura gli enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2, viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
9. L'indennità di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito della circoscrizione di competenza dell'ente.
10. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
11. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
12. Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.
13. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:
 - l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lettera a) è aumentata del 50% e non trova applicazione la disciplina del comma 8;
 - i rimborsi dei pasti di cui al comma 5, sono incrementati del 30%. Gli enti integrano le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile delle amministrazioni dello Stato.
14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

Nota bene: la legge finanziaria per l'anno 2006 (n. 266/2005) all'art. 1, commi 213 e ss. ha disposto quanto segue:

Comma 213. L'indennità di trasferta di cui all'articolo 1, primo comma, della legge 26 luglio 1978, n. 417, e all'articolo 1, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 16 gennaio 1978, n. 513, l'indennità supplementare prevista dal primo e secondo comma dell'articolo 14 della legge 18 dicembre 1973, n. 836, nonché l'indennità di cui all'articolo 8 del decreto legislativo luogotenenziale 7 giugno 1945, n. 320, sono soppresse. Sono soppresse le analoghe disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali e nei provvedimenti di recepimento degli accordi sindacali, ivi compresi quelli relativi alle carriere prefettizia e diplomatica nonché alle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare, ed in quelli di recepimento dello schema di concertazione per il personale delle Forze armate.

Comma 214. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e gli enti di cui all'articolo 70, comma 4, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, per i quali non trova diretta applicazione il comma 213, adottano, anche in deroga alle specifiche disposizioni di legge e contrattuali, le conseguenti determinazioni sulla base dei rispettivi ordinamenti nel rispetto della propria autonomia organizzativa.

Comma 215. Tutte le indennità collegate a specifiche posizioni d'impiego o servizio o comunque rapportate all'indennità di trasferta, comprese quelle di cui alla legge 29 marzo 2001, n. 86, all'articolo 13 della legge 2 aprile 1979, n. 97, e successive modificazioni, e all'articolo 2 della legge 4 maggio 1998, n. 133, restano stabilite nelle misure spettanti anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge.

Comma 216. Ai fini del contenimento della spesa pubblica, al personale appartenente alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, che si reca in missione o viaggio di servizio all'estero, il rimborso delle spese di viaggio in aereo spetta nel limite delle spese per la classe economica. È abrogato il quinto comma dell'articolo 12 della legge 18 dicembre 1973, n. 836.

Comma 217. L'articolo 3, secondo comma, del regio decreto 3 giugno 1926, n. 941, e successive modificazioni, è abrogato.

■ **Trattamento di trasferimento (art. 64 CCRL 01.08.2002)**

1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobili bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'art. 63, comma 12 e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente, secondo le condizioni d'uso.

2. Al dipendente competono anche:

- l'indennità di trasferta di cui all'art. 63, comma 2, limitatamente alla durata del viaggio;
- una indennità di trasferimento, il cui importo, maggiore nel caso che il dipendente si trasferisca con la famiglia e variabile da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità, viene determinato da ciascun ente in sede di contrattazione decentrata integrativa nell'ambito delle risorse di cui al comma 4.

3. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.
4. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

■ **Trattamento di maternità (art. 29 CCRL 26.11.2004)**

1. L'estensione al personale degli Enti Locali del trattamento di maternità previsto nell'Ente Regione Friuli Venezia Giulia avverrà a partire dall'1.12.2005 con modalità applicative da definirsi tra le parti in tempo utile.

■ **Personale distaccato alle associazioni degli enti (art. 32 CCRL 26.11.2004)**

1. Al personale distaccato, ai sensi dell'art. 271, comma 2, del D. Lgs. n.267 del 2000 presso gli organismi nazionali e regionali delle autonomie locali, compete il trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 2, lett. c) del presente CCRL ivi compresa la tredicesima mensilità e la indennità di comparto disciplinata dall'art. 26 del presente CCRL; i relativi oneri sono confermati a carico dell'ente di appartenenza.

■ **Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale (art. 33 CCRL 26.11.2004)**

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998, compete la retribuzione di cui all'art. 21, comma 2, lett. c) del presente CCRL (nozione di retribuzione) ivi comprese le quote della tredicesima mensilità, nonché la indennità di comparto disciplinata dall'art. 26 del presente CCRL.
2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica. In sede di contrattazione decentrata integrativa detto personale dovrà essere considerato ai fini dell'art. 21, comma 2, lett. a) del CCRL 01.08.2002 e successive modificazioni e integrazioni nonché nella valutazione utile alla progressione economica orizzontale. La valutazione attribuibile è pari alla media risultante nell'Ufficio presso il quale il dipendente risulta assegnato.
3. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale economica.
4. Al personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, di cui agli artt. 31-34 del CCRL 01.08.2002 oltre al trattamento indicato nel comma 1, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione dei relativi valori.

■ **Bilinguismo (art. 82 CCRL 01.08.2002)**

1. Al personale in servizio negli enti in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale in servizio negli enti locali della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.
2. La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti del personale che

sia tenuto all'esercizio delle prestazioni necessarie per la tutela delle minoranze linguistiche storiche, in attuazione della legge 15 dicembre 1999, n. 482.

3. Agli oneri relativi oneri si fa fronte con le risorse dell'art. 20.

■ **Messi notificatori (art. 86 CCRL 01.08.2002)**

1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 20 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

■ **Copertura assicurativa (art. 65 CCRL 01.08.2002)**

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile e amministrativa dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui all'art. 31, ovvero altre figure professionali con elevata responsabilità da individuare in sede di contrattazione decentrata integrativa, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.
2. Gli enti stipulano 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.
3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. 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 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
5. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
6. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
7. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 10.
8. Il dipendente che abbia dovuto corrispondere, per comportamenti strettamente collegati al rapporto di lavoro, somme di denaro a titolo di sanzioni pecuniarie, può essere tenuto indenne dall'amministrazione di appartenenza ove questa accerti colpa lieve nella condotta sanzionata.

■ **Patrocinio legale (art. 60 CCRL 01.08.2002)**

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 65, comma 1.

■ **Trattenute per scioperi brevi (art. 66 CCRL 01.08.2002)**

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'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.

■ **Trattamento di fine rapporto di lavoro (art. 80 CCRL 01.08.2002)**

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:
 - a) trattamento economico iniziale;
 - b) incrementi economici correlati alla progressione economica nella categoria;
 - c) indennità integrativa speciale;
 - d) tredicesima mensilità;
 - e) retribuzione individuale di anzianità;
 - f) retribuzione di posizione;
 - g) indennità di direzione di 774,68 € di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;
 - h) indennità di vigilanza di 830,00 € e di 480,30 € di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995;
 - i) indennità del personale di cui agli artt. da 71 a 79 del presente contratto;
 - j) indennità specifica per il personale appartenente alla ex terza e quarta qualifica professionale di 64,56 €.
 - k) assegni ad personam non riassorbibili.

■ **Previdenza complementare (art. 88, comma 2, CCRL 01.08.2002)**

2. Le parti si impegnano altresì a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed entro il 30 giugno 2002, la regolamentazione del trattamento di fine rapporto e la previdenza complementare, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'integrale rispetto di quanto disposto dal D. lgs 124/1993, dalla L. 335/95, dalla L. 449/97 e loro successive modificazioni ed integrazioni in favore del personale assunto dall'1.1.1996 nonché di quello che abbia optato per l'applicazione della stessa disciplina;
 - b) la trasformazione dell'indennità premio di fine servizio in TFR; le trattenute attualmente operate ai lavoratori ai fini dell'indennità premio di fine servizio; la quota del TFR da destinare alla previdenza integrativa; la possibilità di erogare anticipazioni sul TFR;
 - c) procedere alla costituzione di un Fondo di pensione complementare ai sensi del D.Lgs.n.124/1993, della legge n.335/1995, della legge n.449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999 o comunque, al fine di garantire un numero di

iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti ovvero accedere ad altri fondi, a condizione di reciprocità.

c1) il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art.11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art.13 dello stesso accordo. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine rapporto di lavoro (T.F.R.), ai sensi dell'art.49 del CCNL del 14.9.2000.

c2) in sede di accordo istitutivo del Fondo pensione, sarà anche determinata la quota di contribuzione a carico degli enti per le spese di avvio e di funzionamento.

d) definire le agibilità sindacali.

■ **Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali (art. 81 CCRL 01.08.2002)**

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.
2. Nei confronti del personale destinatario del presente contratto, continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della retribuzione definita dall'art. 54, comma 5, lett. a), per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

■ **Benefici economici per gli invalidi per servizio (art. 37 CCRL 26.11.2004)**

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.
2. La disciplina del presente articolo trova applicazione anche nei confronti del personale che abbia conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato o, eventualmente, dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni, e il trattamento economico da prendere a base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio.

■ **Attività sociali, culturali e ricreative (art. 87 CCRL 01.08.2002)**

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse negli enti, sono gestite da organismi formati da rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.

■ **Indennità di vacanza contrattuale (art. 76 CCRL 7.12.2006)**

1. Qualora il rinnovo del CCRL relativo a ciascun biennio economico non sia definito entro tre mesi dalla data di scadenza del precedente, o dalla presentazione delle piattaforme, se successive, al personale in servizio è corrisposta un'indennità di vacanza contrattuale attraverso l'erogazione di un assegno lordo mensile, fatti salvi i successivi conguagli, in misura corrispondente al 50% della somma dei tassi di inflazione programmata del biennio di riferimento, da applicarsi sul valore dello stipendio tabellare di ogni posizione economica.
2. Tale assegno è erogato a decorrere dal giorno successivo alla scadenza del precedente biennio qualora la piattaforma sia stata presentata prima della scadenza del predetto biennio e non si sia ancora provveduto al rinnovo.
3. Nel caso di presentazione della piattaforma successivamente alla scadenza del biennio, l'assegno è erogato entro i tre mesi successivi dalla presentazione della piattaforma con decorrenza dal giorno successivo alla scadenza del biennio.
4. L'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale è subordinata alla presentazione delle piattaforme le cui OO.SS. proponenti abbiano una rappresentatività complessiva pari almeno al 51% nel comparto.



TITOLO VII

— CAPO I - NORME FINALI E DISPOSIZIONI TRANSITORIE —

■ **Monitoraggio e verifiche (art. 78 CCRL 7.12.2006)**

1. La Regione, l'A.N.C.I., l'U.P.I. e l'U.N.C.E.M. e le Organizzazioni sindacali possono prevedere la costituzione di un Comitato paritetico presso l'A.Re.Ra.N. con la finalità di verificare l'andamento della mobilità relativa al trasferimento di funzioni o ad eventuali esuberi a seguito di processi di riorganizzazione o di dissesto finanziario, i processi di formazione ed aggiornamento professionale e l'andamento della contrattazione integrativa e delle controversie individuali.

■ **Norma di rinvio (art. 88 CCRL 01.08.2002)**

1. Le parti si impegnano a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed entro il 30 giugno 2002, la regolamentazione delle procedure di conciliazione in sede sindacale nonché quelle di arbitrato relative alle controversie individuali di lavoro.
2. Le parti si impegnano altresì a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed entro il 30 giugno 2002, la regolamentazione del trattamento di fine rapporto e la previdenza complementare, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:
 - e) l'integrale rispetto di quanto disposto dal D. lgs 124/1993, dalla L. 335/95, dalla L. 449/97 e loro successive modificazioni ed integrazioni in favore del personale assunto dall'1.1.1996 nonché di quello che abbia optato per l'applicazione della stessa disciplina;
 - f) la trasformazione dell'indennità premio di fine servizio in TFR; le trattenute attualmente operate ai lavoratori ai fini dell'indennità premio di fine servizio; la quota del TFR da destinare alla previdenza integrativa; la possibilità di erogare anticipazioni sul TFR;
 - g) procedere alla costituzione di un Fondo di pensione complementare ai sensi del D.Lgs.n.124/1993, della legge n.335/1995, della legge n.449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999 o comunque, al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti ovvero accedere ad altri fondi, a condizione di reciprocità.
 - c1) il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art.11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art.13 dello stesso accordo. Le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura dell'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del Trattamento di Fine rapporto di lavoro (T.F.R.), ai sensi dell'art.49 del CCNL del 14.9.2000.
 - c2) in sede di accordo istitutivo del Fondo pensione, sarà anche determinata la quota di contribuzione a carico degli enti per le spese di avvio e di funzionamento.
 - h) definire le agibilità sindacali.
3. In sede di contrattazione collettiva regionale per il biennio economico 2002-2003, verranno riviste le posizioni economiche interne alle categorie, di cui alla tabella B),

nell'ottica di una riduzione delle stesse, sopprimendo, con decorrenza 1.1.2002, le posizioni inferiori ai tabellari effettivi che derivano dagli aumenti relativi al quadriennio 98-2001 del CCRL.

■ **Disposizioni transitorie e particolari (art. 89 CCRL 01.08.2002)**

1. Nella stipulazione dei contratti individuali gli enti non possono inserire clausole peggiorative delle disposizioni dei CCNL ancora in vigore, dei CCRL o in contrasto con norme di legge.
2. Gli enti, considerate le specificità funzionali delle scuole materne, dei ricreatori e dei servizi integrativi scolastici, al fine di assicurare sempre più qualificati servizi all'utenza, anche attraverso adeguamenti organizzativi, potranno introdurre, mediante proprie fasi negoziali con i soggetti di cui all'art. 11, sperimentazioni in materia di calendario scolastico e orario di lavoro anche in deroga alla normativa prevista nel presente contratto.

■ **Conferma discipline precedenti (art. 39 CCRL 26.11.2004)**

1. (comma sostituito dall'art. 83 CCRL 7.12.2006)
2. E' confermata, anche per il quadriennio 2002-2005, la disciplina dell'art. 39 del CCRL 01.08.2002 relativo allo sviluppo delle attività formative, ivi compreso l'impegno degli enti per un finanziamento annuale delle relative attività con risorse finanziarie non inferiori all'1% della spesa del personale.

■ **Conferma della disciplina precedente per il personale degli Enti locali (art. 83 CCRL 7.12.2006)**

1. Per quanto non previsto espressamente nel presente contratto, per il personale degli enti locali restano confermate, ove non disapplicate, la disciplina del CCNL 6/7/1995 e dei CCRL 25/07/2001, 01/08/2002 e 26/11/2004. In via esemplificativa sono confermate le disposizioni contrattuali di cui agli articoli 4, 5 e 6 (rapporto di lavoro a tempo parziale), nonché l'art. 7 (contratto a termine) del CCRL 25/07/2001, l'art. 17 (lavoro straordinario), l'art. 21 (utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività) e l'art. 54 (turnazioni) del CCRL 01/08/2002.

■ **Disapplicazioni operate dal CCNL (art. 47 CCNL 06.07.1995 integrato dall'art. 10, comma 2, CCNL 13.05.1996)**

(art. 47 CCNL 06.07.1995)

1. A norma dell' art. 72, comma 1, del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all' art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni:
 - a) con riferimento all' articolo 2: art. 30 del DPR n. 333 del 1990;
 - b) con riferimento all' articolo 4: art. 31 del DPR n. 333 del 1990;
 - c) con riferimento all' articolo 5: artt. 25 e 27 del DPR n. 268 del 1987;
 - d) con riferimento all' articolo 6: art. 26 del DPR n. 268 del 1987;
 - e) con riferimento all' articolo 7: artt. 18- 20 del DPR n. 13 del 1986; art. 29 del DPR n. 268 del 1987;
 - f) con riferimento all' articolo 9: art. 16 DPR 395 del 1988;
 - g) con riferimento all' articolo 10: art. 2 del DPR n. 268 del 1987;

- h) con riferimento all' articolo 12: art. 25 legge n. 93 del 1983;
 i) con riferimento all' articolo 13: art. 28 del DPR n. 268 del 1987; art. 32 del DPR n. 333 del 1990; art. 21 del DPR n. 13 del 1986;
 j) con riferimento all'articolo 14: art. 12 DPR n. 3 del 1957;
 k) con riferimento all' art. 15: art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, artt. 3, 4, 5 e 6 del DPCM 17 marzo 1989 n. 117; art. 4 del DPR n. 13 del 1986; art. 8 DPR n. 347 del 1983; art. 14 del DPR n. 268 del 1987;
 l) con riferimento all' art. 16: art. 4, lettera A) comma 1 e lettera B), commi 6 e 7, del DPR 268 del 1987, art. 7, comma 6, L. n. 554 del 1988, art. 1 e 5 DPCM n. 127 del 1988, art. 3, comma 23, L. n. 537 del 1993;
 m) con riferimento all' articolo 17: art. 11, commi da 1 a 11, del DPR 268 del 1987;
 n) con riferimento all' art. 18: art. 7 DPR n. 347/83; art. 4 DPR 395 del 1988;
 o) con riferimento all' articolo 19: art. 15, comma 7, DPR n. 268 del 1987; art. 17 del DPR n. 347 del 1983; art. 9 DPR n. 810 del 1980; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. n. 537 del 1993 e art. 22, commi 22, 23, 24, 26 della L. n. 724/94;
 p) con riferimento all' art. 20: art. 15 DPR n. 268 del 1987; art. 11 del DPR n. 13 del 1986;
 q) con riferimento agli articoli 21 e 22: artt. 17, 18 e 19 DPR n. 347 del 1983; art. 56 e 61 DPR n. 268 del 1987; art. 37, 68, commi da 1 a 7, 70 e 71 del DPR n. 3 del 1957; artt. dal 30 al 34 del DPR n. 686 del 1957; art. 3, commi dal 37 al 41 della L. n. 537/93 e art. 22, commi 22, 23, 24, 26 della L. n. 724/94;
 r) con riferimento all' articolo 23: artt. 12, 13, 14, 15, 16, 17 del DPR n. 3 del 1957;
 s) con riferimento agli articoli dal 24 al 27: art. 51, commi 9 e 10, L. 142/90; art. 16 del DPR n. 333 del 1990;
 t) con riferimento agli artt. dal 28 al 38: art. 34, comma 1, lettere a) e b), del DPR n. 268 del 1987; artt. 5 (con effetto dal 1.1.96), 6 (con effetto dal 1.1.96), 43, 44, 45, 46, 47, del DPR n. 333 del 1990.
 2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del DPR n. 333 del 1990.
 3. Fatti salvi gli effetti già prodotti dall' art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili le norme emanate dalle singole amministrazioni del comparto, nell'esercizio di potestà legislativa o regolamentare, che stabiliscano trattamenti normativi o economici speciali per categorie di personale dipendente dalle amministrazioni stesse o che siano comunque incompatibili con le disposizioni del presente contratto.
 4. Le amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.R.A.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

(art. 10, comma 2, CCNL 13.05.1996)

2. In relazione alle materie disciplinate nei precedenti articoli, ad integrazione di quanto previsto nell' art. 47 del CCNL del 6 luglio 1995, sono inapplicabili, le seguenti disposizioni:
 - art. 18 del decreto del Presidente della Repubblica n. 333 del 1990 (contributi sindacali);
 - art. 25 del decreto del Presidente della Repubblica n. 347 del 1983 (periodo di prova);
 - art. 124 del decreto del Presidente della Repubblica n. 3 del 1957 (dimissioni).

■ Disapplicazioni operate dal CCRL 98/01 (art. 90 CCRL 01.08.2002)

1. Dalla data di stipulazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72, comma 1, del D.Lgs.n.165/01, 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 norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro e quelle emanate dai singoli enti del comparto, in esercizio di potestà legislativa o regolamentare, incompatibili con il presente contratto.
3. Dalla data di stipulazione del presente CCRL sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti con essi incompatibili in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate.

■ Disapplicazioni operate dal CCRL 2002-2005 / biennio economico 2004-2005 (art. 84 CCRL 7.12.2006)

1. Dalla data di stipulazione del presente contratto sono disapplicate nei confronti del personale degli Enti locali e della Regione tutte le disposizioni previgenti con esso incompatibili.
2. Al fine di assicurare la coerenza sistematica nell'applicazione degli istituti contrattuali, tenendo conto delle disposizioni legislative e contrattuali previgenti, entro 180 giorni dalla stipulazione del presente contratto sarà predisposto un testo unico recante la disciplina dello stato giuridico ed economico del personale degli Enti locali e della Regione.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE CCRL 7.12.2006



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano sulle necessità di proseguire in una politica contrattuale tesa a realizzare nei prossimi contratti la omogeneizzazione dei trattamenti giuridici ed economici. Tale obiettivo verrà raggiunto progressivamente ricercando le opportune sintesi tra le normative in vigore ed estendendole a tutto il personale. Ove tali sintesi non trovino una compensazione tra maggiori e minori costi, la omogeneizzazione sarà raggiunta destinando a tal fine una parte delle risorse contrattuali disponibili o ricercando, se necessario, eventuali ulteriori risparmi contrattuali.
 Il processo di omogeneizzazione ancora da attuare non potrà comportare oneri aggiuntivi per gli Enti locali e la Regione rispetto ai costi ordinari del rinnovo contrattuale.
 Al completamento del processo di omogeneizzazione, verrà abolito il comma 7 dell'art. 25.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano che, anche durante la valenza contrattuale, va ricercata una soluzione contrattuale, senza oneri per gli enti, ai problemi relativi alle declaratorie e ai relativi inquadramenti dell'area della polizia locale con particolare riferimento al rapporto tra le stesse e l'esercizio dei ruoli gerarchici.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3.

Le parti, nell'ambito dei necessari processi di valorizzazione dei servizi socio-assistenziali, ritengono necessario l'avvio di procedure di riqualificazione professionale per il personale in possesso del profilo professionale O.T.A.A., A.D.E.S.T. che consentano

l'inquadramento giuridico ed economico corrispondente alla posizione B5, ciò anche per favorire le ordinarie procedure di mobilità intercompartimentale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti si impegnano ad attivare gli opportuni confronti istituzionali al fine di dare soluzione alle problematiche delle figure infermieristiche ancora in servizio presso gli Enti locali nei ruoli ad esaurimento, al fine di favorire le ordinarie procedure di mobilità intercompartimentale con il riconoscimento della corrispondente categoria o profilo professionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti condividono gli obiettivi delle leggi regionali 1/2006 e 6/2006, che hanno trovato nel testo contrattuale sottoscritto l'opportuno completamento normativo per gli aspetti contrattuali, e si impegnano, in sede di attuazione e di gestione del contratto, ad assecondare i mutamenti organizzativi previsti dalle citate leggi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Per le finalità richiamate nell'art.2, comma 4, l'A.Re.Ra.N. provvederà ad acquisire entro sei mesi la documentazione riguardante le esperienze di Carta dei Servizi già attivate negli Enti del comparto, nonché ogni elemento utile in materia di U.R.P.

Sulla base delle informazioni acquisite, le parti concorderanno l'elaborazione di uno o più schemi di Carta dei Servizi standard, articolati per settore ed in relazione alle caratteristiche e dimensioni degli Enti, al fine di favorire l'estensione dell'esperienza relativa alla Carta dei Servizi e con essa la cultura della partecipazione dei cittadini alla fruizione consapevole degli stessi.

In relazione a tale percorso ed ai contenuti programmatici del CCRL di comparto, entro l'anno 2007 le parti attiveranno una conferenza di servizio pubblica sul tema "Qualità dei servizi e partecipazione dei cittadini nella pubblica amministrazione nel Friuli Venezia Giulia".

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti si impegnano, sin dal prossimo rinnovo, a favorire ogni soluzione che possa legittimare accordi contrattuali al fine di rendere utile per la formazione della base di calcolo del trattamento di fine servizio e del trattamento di fine rapporto, il salario aggiuntivo di cui all'art. 70.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA TRA A.RE.RA.N. E LE OO.SS. CGIL, CISL, UIL e UGL

Le parti, in presenza del permanere di alcune differenziazioni normative ed economiche nei settori oggetto della mobilità collettiva, concordano nel ritenere adeguato l'indennizzo di cui all'art. 28 considerando che gli istituti differenziati hanno carattere migliorativo nell'uno rispetto all'altro settore e viceversa.



FRIULI VENEZIA GIULIA

Funzione Pubblica C.G.I.L. Friuli Venezia Giulia

SEDE REGIONALE

TRIESTE - Via Pondaes, 8 - 34131 Trieste

tel. 040/3788244

fax 040/3788242

e-mail: fp@fv.g.cgil.it

sito web: www.fv.g.cgil.it

SEDI COMPRESORIALI TERRITORIALI

GEMONA - Via Campagnola, 15 - 33013 Gemona del Friuli

tel. 0432/980582

fax 0432/970432

e-mail: cgilfpaf@gemona.com

GORIZIA - Via III Armata 117 - 34170 Gorizia

tel. 0481/522518

fax 0481/524093

e-mail: fpccgilgorizia@libero.it

PORDENONE - Via San Valentino, 30 - 33170 Pordenone

tel. 0434/545225-26

fax 0434/532154

e-mail: fp.pordenone@mail.cgil.it

TRIESTE - Via Pondaes, 8 - 34131 Trieste

tel. 040/3788244

fax 040/3788242

e-mail: fp@fv.g.cgil.it

UDINE - Via G.B.Bassi, 36 - 33100 Udine

tel. 0432/550320

fax 0432/550314

e-mail: fpudine@libero.it

