www.uilpa.it

Uil - Pubblica Amministrazione

Il rapporto di lavoro delle Agenzie Fiscali

Le relazioni sindacali
e le norme che regolamentano il rapporto di lavoro
nel comparto delle Agenzie Fiscali
I nuovi lavori e il sistema pensionistico

A cura di *Marco Biagiotti, Roberto Cefalo,*
Gianni De Nichilo, Santino Gattuso

Coordinamento di *Fabrizio Di Lalla*

www.uilpa.it

Finito di stampare il 25/10/04
dalla Grafiche Editoriali
Tel. 06 9333521
Castel Gandolfo

www.uilpa.it

Presentazione

Le Agenzie Fiscali rappresentano una realtà recente nel settore del pubblico impiego e il loro contratto di comparto ha visto la luce solo pochi mesi fa. Queste considerazioni danno a questo lavoro, già di per sé complesso e consistente, un valore aggiunto che ritengo vada apprezzato. Il passaggio di comparto, le norme particolari e specifiche da coordinare con la normativa generale, l'assetto in via di definizione, con la avvenuta trasformazione dell'Agenzia del demanio, fanno di questo libro un riferimento indispensabile per tutti i lavoratori del settore e per coloro che si occupano delle relazioni industriali del comparto. Esso è un ulteriore anello di una collana che si sta arricchendo e che sta avendo un consenso al di là di ogni aspettativa. Un successo che la Uilpa e il suo gruppo dirigente rivendica per le scelte fatte su questi difficili obiettivi. Quanto al contenuto, il libro raccoglie e coordina per la prima volta tutta la normativa contrattuale, legislativa e regolamentare vigente nel comparto. Naturalmente il fulcro è rappresentato dal rapporto di lavoro, in tutte le sue fasi e con gli istituti che lo regolano dall'inizio fino alla sua cessazione ed oltre, con una analisi riservata ad un settore in piena evoluzione come quello pensionistico. C'è poi tutta la parte riferita alle relazioni sindacali in tutti i suoi livelli di contrattazione e in tutti gli altri suoi aspetti rilevanti. Il successo ottenuto dalle precedenti pubblicazioni di questa collana rappresenta sicuramente un valido viatico per questo libro, che sarà seguito, appena possibile, da altri che arricchiranno questa splendida collana. Uno sforzo non lieve per le risorse investite e per le capacità coinvolte che la Uilpa sta compiendo e che ha come obiettivo quello di fornire ai nostri quadri e ai nostri iscritti strumenti di conoscenza specifici, indispensabili per allargare gli spazi di democrazia. La conoscenza, infatti, è la precondizione di una democrazia condivisa e responsabile e la migliore difesa dei propri diritti. E tutto ciò che può facilitarla è nei nostri obiettivi più importanti. Sono convinto, infatti, che il sindacato deve essere in grado di guardare oltre il mero rivendicazionismo, elemento essenziale ma oggi da solo non sufficiente a rappresentare il mondo del lavoro. Alle relazioni industriali, anche se restano la ragione d'essere del nostro movimento, è necessario affiancare la capacità sindacale di fornire a tutti i livelli cultura e conoscenza che rappresentano anch'esse supporti necessari alla tutela dei diritti soprattutto in un momento come quello attuale nel quale le stesse certezze su cui si basava un tempo il rapporto di lavoro stanno venendo meno con la spinta ai nuovi lavori e al precariato. Sicuro, in conclusione, che questo libro costituirà, come i precedenti, un sussidio utile e indispensabile, colgo questa occasione per ringraziare quanti dei nostri operano ogni giorno sul territorio e devono affrontare mille problemi e mille legittime richieste degli iscritti e dei lavoratori a tutela dei loro diritti.

Salvatore Bosco
Segretario generale della Uilpa

www.uilpa.it

Premessa

Le difficoltà per la pubblicazione di questo volume sono derivate dal fatto che si è trattato di fare una opera di verifica, di confronto, di coordinamento e di sintesi tra la normativa generale e specifiche norme di leggi, regolamenti e accordi di settore. Materia magmatica, ancora in evoluzione che tuttavia riteniamo di essere riusciti ad incanalare nella redazione di questo libro che va ad arricchire la nostra collana. Lavoro notevole e complesso e per quel che ne sappiamo, il primo contenitore sistematico all'interno del quale sono state raccolte tutte le norme, contrattuali e non, che regolamentano il rapporto di lavoro dipendente di questo settore, ideale per favorire una rapida consultazione. Le norme sono quelle dei contratti e degli accordi, quelle legislative e regolamentari, senza trascurare ogni altro elemento utile come le direttive e le circolari di carattere interpretativo sugli argomenti trattati, emanate dalla Funzione Pubblica, dall'Aran, dai soggetti pubblici del comparto. Una offerta ai lettori, la più completa ed aggiornata su tutto ciò che è disponibile oggi in materia.

Nel solco dell'impostazione dei precedenti volumi che ha riscosso notevole consenso, anche in questo libro abbiamo seguito i due filoni essenziali: quello che fa riferimento ad una prima parte dedicata alle relazioni industriali, alle libertà sindacali, alla vita delle RSU e agli aspetti della rappresentanza e rappresentatività; quello, nella seconda parte, in cui viene trattato il rapporto di lavoro nel suo svolgimento ed anche oltre con i cenni sul sistema pensionistico. Per la più facile consultazione vi è un ricco indice analitico, un indice delle norme extracontrattuali e un indice degli articoli del contratto di comparto.

L'aspetto editoriale è stato, come al solito, trattato con particolare cura perché riteniamo che una forma editoriale attraente e gradevole sia un contributo importante per l'invito alla lettura. La parola spetta ai lettori che mi auguro vorranno premiare gli sforzi degli estensori.

Fabrizio Di Lalla
Direttore dell'uffico studi della Uilpa

www.uilpa.it

Indice

Presentazione	Pag.	I
Premessa	“	II
Indice generale	“	III
Parte Prima - Disposizioni generali, relazioni sindacali e rappresentanza dei lavoratori	“	1
Capitolo primo - Disposizioni generali	“	2
Campo di applicazione	“	2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	“	2
Capitolo secondo - Relazioni sindacali	“	4
Obiettivi e strumenti	“	4
Contrattazione collettiva integrativa	“	4
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo	“	6
Sistema di partecipazione	“	7
Comitato pari opportunità		10
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing	“	11
Capitolo terzo - I soggetti sindacali	“	13
Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa	“	13
Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali	“	13
Composizione delle delegazioni nella contrattazione integrativa	“	13
Diritto di assemblea	“	14
Contributi sindacali	“	14
Clausole di raffreddamento	“	15
Interpretazione autentica dei contratti	“	15
Scheda n. 1 Contenuti e procedure della contrattazione	“	16
Scheda n. 2 Libertà sindacali, diritto di sciopero, tutela delle libertà e dignità del lavoratore	“	36
Scheda n. 3 Rappresentanze sindacali unitarie	“	90
Scheda n. 4 Il Rappresentante della sicurezza	“	126

www.uilpa.it

Parte seconda - Il rapporto di lavoro	Pag.	139
Capitolo primo - Inizio del Rapporto di lavoro e tipologie	“	140
Il contratto individuale di lavoro	“	140
Periodo di prova	“	141
Ricostituzione del rapporto di lavoro	“	142
Scheda n. 5		
Part-time	“	143
Scheda n. 6		
Flessibilità	“	175
Scheda n. 7		
Accesso dall'esterno e dotazioni organiche	“	210
Scheda n. 8		
Organizzazione degli uffici, funzioni e responsabilità dirigenziali,	“	239
Capitolo secondo - Durata del lavoro, interruzioni, buoni pasto	“	260
Orario di lavoro	“	260
Turnazioni	“	261
Orario plurisettimanale	“	262
Orario di lavoro flessibile	“	262
Rilevazione dell'orario	“	263
Ritardi	“	263
Recupero e riposi compensativi	“	263
Pausa	“	263
Reperibilità	“	264
Orario di lavoro per il personale in servizio all'estero	“	264
Riduzione dell'orario	“	265
Condizioni di attribuzione dei buoni pasto	“	265
Buoni pasto	“	265
Scheda n. 9		
Orario di lavoro, buoni pasto	“	267
Capitolo terzo - Le assenze	“	281
Ferie	“	281
Festività	“	282
Permessi retribuiti	“	283
Permessi brevi	“	284
Diritto allo studio	“	284
Assenze per malattia	“	286
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	“	288

www.uilpa.it

Aspettative	Pag.	289
Altre aspettative previste da disposizioni di legge	“	290
Congedi per la formazione	“	291
Servizio militare	“	292
Scheda n. 10		
Congedi, festività, permessi e aspettative	“	294
Congedi dei genitori	“	313
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche	“	314
Tutela dei dipendenti portatori di handicap	“	315
Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica	“	316
Scheda n. 11		
Maternità e congedi parentali	“	317
Scheda n. 12		
Causa di servizio, equo indennizzo, inabilità	“	345
Capitolo quarto - Mobilità	“	375
Mobilità volontaria all’internodel comparto	“	375
Assegnazione temporanea presso altra amministrazione	“	375
Accordi di mobilità		376
Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale	“	
in eccedenza	“	378
Scheda n. 13		
Mobilità	“	380
Capitolo quinto - Doveri del dipendente, norme disciplinari	“	385
Obblighi del dipendente	“	385
Sanzioni e procedimento disciplinare	“	386
Codice disciplinare	“	388
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	“	391
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	“	393
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	“	393
Norme transitorie per i procedimenti disciplinari	“	395
Scheda n. 14		
Trasparenza, segreto d’ufficio, accesso agli atti, autocertificazioni	“	396
Capitolo sesto - La tutela dei diritti	“	404
Procedure di conciliazione ed arbitrato	“	404
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali	“	
nei luoghi di lavoro	“	404
Scheda n. 15		
Sanzioni disciplinari, controversie individuali, conciliazione e arbitrato	“	405

www.uilpa.it

Capitolo settimo - Ordinamento professionale, mansionismo e formazione	Pag.	436
Obiettivi e finalità	“	436
Classificazione	“	436
Criteri per la definizione dei profili professionali	“	437
Istituzione di nuovi profili	“	438
Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione	“	438
Accesso dall'esterno	“	439
Progressione all'interno del sistema classificatorio	“	439
Passaggi tra le aree	“	440
Procedure per la progressione all'interno del sistema classificatorio	“	441
Flessibilità tra profili all'interno dell'area	“	442
Posizioni organizzative e professionali	“	442
Conferimento e revoca delle posizioni organizzative e professionali	“	443
Retribuzione di posizione e di risultato	“	444
Relazioni sindacali del sistema classificatorio	“	445
Formazione	“	445
Scheda n. 16 Contenuti professionali e formazione	“	448
Capitolo ottavo - Trattamento economico	“	464
Struttura della retribuzione	“	464
Retribuzione e sue definizioni	“	464
Stipendio tabellare	“	465
Tredicesima mensilità	“	465
Effetti dei nuovi stipendi	“	466
Sviluppi economici all'interno delle aree	“	467
Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area	“	467
Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	“	468
Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	“	469
Lavoro straordinario	“	470
Banca delle ore	“	471
Indennità di Agenzia	“	472
Indennità di bilinguismo	“	472
Trattenute per scioperi brevi	“	473
Copertura Assicurativa e patrocinio legale	“	473

www.uilpa.it

Diritti derivanti da invenzione industriale	Pag.	474
Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali	“	474
Trattamento di trasferta	“	475
Trattamento di trasferimento	“	477
Scheda n. 17		
Contenuti economici, contrattazione collettiva	“	478
Capitolo nono - Risoluzione del rapporto di lavoro, previdenza	“	500
Trattamento di fine rapporto	“	500
Termini di preavviso	“	500
Cause di cessazione del rapporto di lavoro	“	501
Obblighi delle parti	“	501
Previdenza complementare	“	502
Scheda n. 18		
Estinzione del rapporto di lavoro	“	431
Capitolo decimo - Norme finali, transitorie, programmatiche e clausole speciali	“	530
Clausole speciali	“	530
Disposizioni transitorie	“	530
Norma programmatica	“	531
Norma finale e transitoria	“	531
Disapplicazioni	“	532
ALLEGATI E TABELLE	“	533
ALLEGATO A - ORDINAMENTO PROFESSIONALE	“	533
Tabella B	“	537
Tabella C	“	538
Tabella D	“	539
Tabella E	“	540
Tabella F	“	541
Tabella G	“	542
Tabella H	“	543
NOTE E DICHIARAZIONI	“	544
Schema di codice contro le molestie sessuali	“	546
Codice di comportamento dei pubblici dipendenti	“	550
INDICE DEGLI ARTICOLI DEL CONTRATTO		556
INDICE DELLE LEGGI	“	558
INDICE ALFABETICO	“	562

PARTE PRIMA

Disposizioni generali Relazioni sindacali Rappresentanza dei lavoratori

www.uilpa.it

Capitolo primo - Disposizioni generali

Campo di applicazione
(Art. 1)

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, dipendente del comparto delle Agenzie Fiscali (1) di cui all'art. 3 del CCNL quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva stipulato il 18 dicembre 2002 (vedi scheda 1).
2. Al personale del comparto soggetto ai processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione o trasformazione dell'Agenzia di appartenenza, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione o ente.
3. Nella provincia autonoma di Bolzano il presente CCNL può essere integrato ai sensi del D.P.R. n. 752 del 1976 come modificato dal d. lgs. n. 272 del 2001(1bis).
4. I riferimenti al d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati nel testo del presente contratto unicamente come d.lgs. n. 165 del 2001.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
(Art. 2)

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed il periodo 1 gennaio 2002 – 31 dicembre 2003 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Agenzie interessate con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Agenzie 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 tre

(1) Il D.Lgs. 173/003 hs sancito la trasformazione dell'Agenzia del Demanio in Ente Pubblico Economico: Il Ccnl di tale Ente è stato sottoscritto il 28 maggio 2004.
(1bis) Norme di attuazione dello statuto speciale della regione Trentino-Alto Adige in materia di proporzione negli uffici statali siti nella provincia di Bolzano e di conoscenza delle due lingue nel pubblico impiego.

www.uilpa.it

mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993 (vedi scheda 17). Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui agli artt. 47 e 48, comma 1 del d.lgs. 165 del 2001 (vedi scheda 1).
7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo del 23 luglio 1993 (vedi scheda 17), di cui al comma precedente.

www.uilpa.it

Capitolo secondo - Relazioni sindacali

Obiettivi e strumenti

(Art. 3)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle Agenzie e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Agenzia di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
a) contrattazione collettiva la quale, oltre che a livello nazionale, si svolge a livello di Agenzia, con la contrattazione integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto (2). Essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, salvo quanto previsto dall'art. 45 del d. lgs. 165/2001 (vedi scheda 17);
b) partecipazione, che a sua volta si articola negli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione e che può avere come strumento applicativo la costituzione di apposite Commissioni;
c) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Contrattazione collettiva integrativa

(Art. 4)

1. Le parti di cui all'art. 11 (composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa) (vedi pag. 13) sottoscrivono il contratto collettivo integrativo con le risorse del fondo previste dall'art. 84 (fondo) (vedi pag. 468), al fine di incrementare la produttività e la qualità del servizio e di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.
2. Il contratto collettivo integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di Agenzia fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art. 85 (vedi pag. 469).
3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e decentrata possono essere, altresì, regolate le seguenti materie:
A) A livello nazionale di Agenzia:

(2) In uno specifico accordo sottoscritto il 3.5.2000 tra Ministero delle Finanze e organizzazioni sindacali si è convenuto che, qualora situazioni e motivi obiettivi non rendano possibile l'effettuazione delle riunioni al di fuori dell'orario di lavoro in tal caso, considerato che il richiamato comma 7 dell'art. 10 del CCNQ impone di garantire ai rappresentanti sindacali l'espletamento del proprio mandato, la partecipazione alle riunioni che siano convocate dall'Amministrazione sarà considerata attività di servizio.

www.uilpa.it

- le linee di indirizzo generale dei programmi annuali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- le ricadute delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
- accordi di mobilità;
- le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- le pari opportunità per le finalità indicate nell'art. 7 (comitato pari opportunità) (vedi pag. 10) del presente CCNL, nonché per quelle della legge 10 aprile 1991, n. 125 (vedi pag. 10);
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 33 (orario di lavoro) (vedi pag. 260).

Le materie di contrattazione collettiva integrativa previste dal punto A) sono integrate da quelle previste nell'art. 29 (relazioni sindacali nel sistema classificatorio), comma 1, lett. A) (vedi pag. 445) e all'art. 43 (riduzione dell'orario di lavoro) (vedi pag. 65) del presente CCNL. La contrattazione in tema di mobilità e dei riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative viene attivata al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

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

B) presso ogni sede centrale dell'Agenzia e ufficio periferico, individuati come sede di contrattazione a seguito dell'elezione delle RSU:
- applicazione e gestione in sede locale della disciplina definita dal comma 2;
- i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili, secondo quanto previsto a livello nazionale di Agenzia;
- modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna, definiti a livello nazionale di Agenzia;
- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 33 (vedi pag. 260), nel rispetto dei principi fissati a livello nazionale di Agenzia.

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

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative, indicati nell'art. 14 (clausole di raffreddamento) (vedi pag.15), sulle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa.

6. I contratti di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vinco-

www.uilpa.it

li risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

(Art. 5)

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie previste dal presente CCNL, che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
2. L'Agenzia provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa) (vedi pag. 13), comma 1 del presente contratto, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei revisori dei conti , secondo quanto previsto dall'art. 2 del d.lgs. n. 286 del 1999 (3). A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni all'organismo indicato nel citato art. 2, corredata dell'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.
4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39, comma 3/ter della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (vedi pag. 158) e successive modificazioni.
5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.
6. L'Agenzia è tenuta a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sotto-

3) Il controllo interno di regolarità amministrativa e contabile. Ai controlli di regolarità amministrativa e contabile provvedono gli organi appositamente previsti dalle disposizioni vigenti nei diversi comparti della pubblica amministrazione, e, in particolare, gli organi di revisione, ovvero gli uffici di ragioneria, nonché i servizi ispettivi e, nell'ambito delle competenze stabilite dalla vigente legislazione, i servizi ispettivi di finanza della Ragioneria generale dello Stato e quelli con competenze di carattere generale (vedi scheda n. 8).

www.uilpa.it

scrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Sistema di partecipazione
(Art. 6)

A) Informazione

1. L'informazione preventiva costituisce elemento qualificante dell'intero sistema delle relazioni sindacali regolato dal presente contratto. L'Agenzia fornisce – anche a richiesta – tutte le informazioni sugli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.
2. L'informazione preventiva è fornita nelle seguenti materie e ai soggetti sottoindicati, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1 (vedi pag. 13):
a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività degli uffici;
c) definizione delle dotazioni organiche e loro variazioni;
d) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina degli uffici;
e) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro;
f) implicazioni dei processi generali di riorganizzazione delle Agenzie;
g) elevazione del contingente da destinare ai contratti di lavoro a tempo parziale, di cui alle norme specifiche secondo il rinvio operato dall'art. 100, comma 1 (flessibilità) (vedi pag. 530);
h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'Agenzia aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
i) concessione in appalto di attività proprie dell'Agenzia nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;
l) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale.
m) programmi di formazione del personale;
n) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2 (vedi pag. 13):
a) definizione dei criteri per la determinazione e la distribuzione dei carichi di lavoro;
b) verifica periodica della produttività dell'ufficio/ente;
c) criteri generali per l'organizzazione e la disciplina dell'ufficio/ente;
d) criteri di massima riguardanti l'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente;
e) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione dell'Agenzia aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro dell'ufficio/ente.
f) programmi di formazione del personale;
g) misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
3. L' Agenzia, nelle materie aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica

www.uilpa.it

dei relativi risultati, nonché su tutte quelle demandate alla contrattazione, fornisce un'informazione successiva:
1) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa),comma 1 (vedi pag. 13):
a) stato dell'occupazione e politiche degli organici, anche per quanto riguarda i processi di esternalizzazione;
b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività dei servizi prestati;
c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
d) attuazione dei programmi di formazione del personale;
e) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
f) andamento generale della mobilità del personale;
g) qualità del servizio e rapporti con l'utenza;
h) distribuzione complessiva del fondo di Agenzia, ai sensi dell'art. 85 (vedi pag. 469);
i) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
2) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2 (vedi pag. 13):
a) stato dell'occupazione e politiche dell'organico dell'ufficio/ente;
b) parametri e risultati concernenti la qualità e produttività del servizio prestato nell'ufficio/ente;
c) distribuzione complessiva dei carichi di lavoro nell'ufficio/ente;
d) attuazione dei programmi di formazione del personale dell'ufficio/ente;
e) misure in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro/ente;
f) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni nell'ufficio/ente;
Per l'informazione di cui al presente comma sono previsti almeno due incontri annuali, in relazione al quale l'Agenzia fornisce le adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

B) Concertazione
1. La concertazione è attivata, mediante richiesta scritta, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, dai soggetti e nelle materie sottoindicate:
1) dai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1 per:
a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro;
b) le linee aziendali di pianificazione per la stipula delle Convenzioni con il Ministero dell'Economia e Finanze, con riferimento alle ricadute sull'organizzazione ed i rapporti di lavoro;
c)ripartizione delle dotazioni organiche complessive;
d) la verifica periodica della produttività degli uffici;
e) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Agenzia.
2) dai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2 (vedi pag. 13):

www.uilpa.it

a) la definizione dei criteri sui carichi di lavoro dell'ufficio;
b) la verifica periodica della produttività dell'ufficio.
2. Sono, altresì, oggetto di concertazione le materie previste nell'art. 29 (relazioni sindacali del sistema classificatorio), comma 1, lett. B) (vedi pag. 445).
3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
4. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

C) Consultazione
1. La consultazione è attivata prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa. Essa si svolge, invece, obbligatoriamente sulle seguenti materie e con i soggetti di seguito indicati:
1) soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1 (vedi pag. 13):
a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché consistenza e variazione delle dotazioni organiche;
b) modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale delle procedure disciplinari sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato di cui all'art. 72 del presente CCNL.
c) elevazione del contingente massimo dei posti da trasformare da tempo pieno a tempo parziale di cui alle norme specifiche secondo il rinvio operato dall'art. 100, comma 1 (flessibilità) (vedi pag. 530).
2) i soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2 (vedi pag. 530):
a) organizzazione e disciplina dell'ufficio, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche.
2. E', inoltre, prevista la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (vedi scheda 4).

D) Forme di partecipazione
1. Presso ciascuna Agenzia, al fine di favorire un ordinato governo dei processi di rinnovamento e di riorganizzazione delle stesse, sono costituiti appositi Comitati, tra cui quello previsto dall'art. 7 (Comitato pari opportunità) (vedi pag. 10), composti dai rappresentanti dell'Agenzia e dalle organizzazioni sindacali aventi titolo.
2. In tali Comitati le parti esaminano e verificano i risultati dell'azione dell'Agenzia registrano le convergenze sulle linee di indirizzo per la riorganizzazione e la ristrutturazione dell'Agenzia. Possono essere istituiti appositi Comitati per garantire l'ap-

www.uilpa.it

plicazione della legge 104 del 1992 (4) , in particolare per quanto riguarda l'abbattimento delle barriere architettoniche. Ai Comitati è inoltre affidato il compito di acquisire elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui al successivo art. 63 (vedi pag. 445). Delle attività dei Comitati, correlate dai dati raccolti nelle predette materie, viene data comunicazione semestrale al Dipartimento della Funzione Pubblica.
3. Presso ogni Agenzia sarà costituita una Conferenza di rappresentanti dell'Agenzia e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa, nel corso della quale sono esaminate due volte l'anno le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell'Agenzia, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.
4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, il sistema della partecipazione è completato dalla possibilità di costituire, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle Agenzie e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'Agenzia è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.
5. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Comitato pari opportunità
(Art. 7)

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito presso l'Agenzia, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 (sistema di partecipazione), lett. D) (vedi pag. 9), svolge i seguenti compiti:
a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Agenzia è tenuta a fornire;
b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa, di cui all'art. 4 (contrattazione collettiva integrativa), comma 3, lett. A (vedi pag. 4);
c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive, ai sensi della legge n. 125/1991 (4bis).
2. Il Comitato, presieduto da un rappresentante dell'Agenzia, è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza

4) Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.
4bis) La legge 10 aprile 1991, n. 125, pubblicata nella G.U. n. 88 del 15/4/91, reca: “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

www.uilpa.it

dell'Agenzia. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dal Comitato pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale:
- accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione professionale;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;
- processi di mobilità.
4. L'Agenzia favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno dell'Agenzia.
5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
(Art. 8)

1. Le parti prendono atto che nelle pubbliche amministrazioni sta emergendo, sempre con maggiore frequenza, il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d) (vedi pag. 7) è, pertanto, istituito presso ciascuna Agenzia, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, un Comitato Paritetico con i seguenti compiti:

www.uilpa.it

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
d) formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate all'Agenzia per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie.
5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno di cui al comma 3, il Comitato valuterà l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 63 (vedi pag. 445), 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. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Agenzia. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti dell'Agenzia ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, 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. L'Agenzia favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
8. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

www.uilpa.it

Capitolo terzo - I soggetti sindacali

Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa
(Art. 9)

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di Agenzia di cui all'art. 4 (contrattazione collettiva integrativa), comma 3, lett. A) (vedi pag. 4) sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL di comparto.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4 (contrattazione collettiva integrativa), comma 3, lett. B) (vedi pag. 5) sono:
- le R.S.U.
- le organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCNL.

Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali
(Art. 10)

1. La titolarità dei permessi sindacali nel luogo di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998 (vedi scheda n. 3), compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:
a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998 (vedi scheda n. 3);
b) dirigenti sindacali:
- dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;
- componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.
2. Per le altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'accordo quadro di cui al comma 1.

Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa
(Art. 11)

1. La delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:
I - A livello nazionale di agenzia
a) Per la parte pubblica:

www.uilpa.it

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

b) per la parte sindacale è composta dai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1 (vedi pag. 13);

II) Nelle sedi centrali di agenzia e negli uffici periferici individuati come sede di contrattazione integrativa a seguito di elezione di R.S.U.:

a) per la parte pubblica:
- dal titolare del potere di rappresentanza dell'Agenzia nell'ambito dell'ufficio o da un suo delegato;
- da una rappresentanza dei titolari dei servizi o uffici destinatari e tenuti all'applicazione del contratto.

b) per la parte sindacale, dai soggetti di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 2 (vedi pag. 13).

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

Diritto di assemblea
(Art. 12)

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

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:
- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art. 1, comma 6 del CCNQ del 7 agosto 1998 sulle prerogative sindacali (vedi scheda n. 2).
- dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti , con le modalità dell'art. 8, c. 1 dell' accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
- da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU;

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

Contributi sindacali
(Art. 13)

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sin-

www.uilpa.it

dacale 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'Agenzia 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'Agenzia 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 dall'Agenzia sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Agenzia.
5. L'Agenzia è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

Clausole di raffreddamento
(Art. 14)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

Interpretazione autentica dei contratti
(Art. 15)

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del d.lgs. n. 165/2001 (vedi scheda n. 1) o quelle previste dall'art. 5 (tempi e procedure per la stipulazione) del presente CCNL (vedi pag. 6), sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

www.uilpa.it

CONTENUTI E PROCEDURE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Contiene:

- **D.Lgs. 165/2001 (stralcio) – Relazioni sindacali e rappresentatività. Pag. 16**
- **Ccnq 18/12/2002 (stralcio) – Definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005. Pag. 26**
- **D.Lgs. 173/2003 (stralcio) – Trasformazione dell'Agenzia del demanio in ente pubblico economico. Pag. 27**
- **Circolare ARAN 15/2/2002 (stralcio) – Svolgimento della contrattazione. Pag. 28**
- **Circolare ARAN 27/5/2004 (stralcio) – Delegazione trattante. Pag. 30**

D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Art. 1 – Finalità ed ambito di applicazione

1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:
a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato.

www.uilpa.it

2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.
3. Le disposizioni del presente decreto costituiscono princìpi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. I princìpi desumibili dall'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modificazioni, e dall'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le provincie autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.

Art. 2 - Fonti

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo princìpi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:
a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;
b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;
e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

www.uilpa.it

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinate dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle legge sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario.
3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai princìpi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

Art. 9 - Partecipazione sindacale

1. I contratti collettivi nazionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione anche con riferimento agli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

Art. 40 - Contratti collettivi nazionali e integrativi

1. La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.
2. Mediante appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni rappresentative ai sensi dell'articolo 43, comma 4, sono stabiliti i comparti della contrattazione collettiva nazionale riguardanti settori omogenei o affini. I dirigenti costituiscono un'area contrattuale autonoma relativamente a uno o più comparti. I professionisti degli enti pubblici, già appartenenti alla X qualifica funzionale, i ricercatori e i tecnologi degli enti di ricerca, compresi quelli dell'ENEA, costituiscono, senza alcun onere aggiuntivo di spesa a carico delle amministrazioni interessate, unitamente alla dirigenza, in separata sezione, un'area contrattuale autonoma, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni. Resta fermo per l'area contrattuale della dirigenza del ruolo sanitario quanto previsto dall'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni. Agli accordi che definiscono i comparti o le aree contrattuali si applicano le procedure di cui all'articolo 41, comma 6. Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comporta-

www.uilpa.it

no iscrizione ad albi e per gli archeologi e gli storici dell'arte aventi il requisito di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 7 luglio 1988, n. 254, nonché per gli archivisti di Stato, i bibliotecari e gli esperti di cui all'articolo 2, comma 1, della medesima legge, che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti tecnico scientifici e di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell'àmbito dei contratti collettivi di comparto.
3. La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra diversi livelli. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere àmbito territoriale e riguardare più amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

Art. 40-bis - Compatibilità della spesa in materia di contrattazione integrativa

1. Per le amministrazioni pubbliche indicate all'articolo 1, comma 2, i comitati di settore ed il Governo procedono a verifiche congiunte in merito alle implicazioni finanziarie complessive della contrattazione integrativa di comparto definendo metodologie e criteri di riscontro anche a campione sui contratti integrativi delle singole amministrazioni. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.
2. Gli organi di controllo interno indicati all'articolo 48, comma 6, inviano annualmente specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.
3. In relazione a quanto previsto dai commi 1 e 2, qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3.
4. Tra gli enti pubblici non economici di cui all'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, si intendono ricompresi anche quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del presente decreto legislativo.

www.uilpa.it

Art. 41 - Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN

1. Le pubbliche amministrazioni esercitano il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale attraverso le loro istanze associative o rappresentative, le quali danno vita a tal fine a comitati di settore. Ciascun comitato di settore regola autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione. In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'àmbito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.
2. Per le amministrazioni, le agenzie e le aziende autonome dello Stato, opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica nonché, per il sistema scolastico, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione e, per il comparto delle Agenzie fiscali, sentiti i direttori delle medesime.
Per le amministrazioni, le agenzie e le aziende autonome dello Stato, opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica nonché, per il sistema scolastico, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione.
3. Per le altre pubbliche amministrazioni, un comitato di settore per ciascun comparto di contrattazione collettiva viene costituito:
a) nell'àmbito della Conferenza dei Presidenti delle regioni, per le amministrazioni regionali e per le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia - ANCI e dell'Unione delle province d'Italia - UPI e dell'Unioncamere, per gli enti locali rispettivamente rappresentati;
b) nell'àmbito della Conferenza dei rettori, per le università;
c) nell'àmbito delle istanze rappresentative promosse, ai fini del presente articolo, dai presidenti degli enti, d'intesa con il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la funzione pubblica, rispettivamente per gli enti pubblici non economici e per gli enti di ricerca.
4. Un rappresentante del Governo, designato dal Ministro della sanità, partecipa al comitato dl settore per il comparto di contrattazione collettiva delle amministrazioni del Servizio sanitaria nazionale.
5. L'ARAN regola i rapporti con i comitati di settore sulla base di appositi protocolli.
6. Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di cui all'articolo 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti o a tutte le pubbliche amministrazioni, le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate in forma collegiale, tramite un apposito organismo di coordinamento dei comitati di settore costi-

www.uilpa.it

tuito presso l'ARAN, al quale partecipa il Governo, tramite il Ministro per la funzione pubblica, che lo presiede.
7. L'ARAN assume, nell'àmbito degli indirizzi deliberati dai comitati di settore, iniziative per il coordinamento delle parti datoriali, anche da essa non rappresentate, al fine di favorire, ove possibile, anche con la contestualità delle procedure del rinnovo dei contratti, soluzioni omogenee in settori operativi simili o contigui nel campo dell'erogazione dei servizi.

Art. 43 - Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'àmbito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'àmbito considerato.
2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.
3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo àmbito.
4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i comparti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali, siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.
5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 40, comma 3, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.
6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.
7. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è assicurata dall'ARAN. I dati rela-

www.uilpa.it

tivi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato sono rilevati e trasmessi all'ARAN non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di indicare il funzionario responsabile della rilevazione e della trasmissione dei dati. Per il controllo sulle procedure elettorali e per la raccolta dei dati relativi alle deleghe l'ARAN si avvale, sulla base di apposite convenzioni, della collaborazione del Dipartimento della funzione pubblica, del Ministero del lavoro, delle istanze rappresentative o associative delle pubbliche amministrazioni.

8. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'ARAN un comitato paritetico, che può essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.

9. Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe. Può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.

10. Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata su conforme parere del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta. La richiesta di parere è trasmessa dal comitato al Ministro per la funzione pubblica, che provvede a presentarla al CNEL entro cinque giorni dalla ricezione.

11. Ai fini delle deliberazioni, l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente e il voto delle seconde è espresso dalla maggioranza dei rappresentanti presenti.

12. A tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive disposizioni correttive ed integrative.

13. Ai sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Bolzano e delle regioni Valle D'Aosta e Friuli Venezia-Giulia, riconosciuti rappresentativi agli effetti di speciali disposizioni di legge regionale e provinciale o di attuazione degli Statuti, spettano, eventualmente anche con forme di rappresentanza in comune, i medesimi diritti, poteri e prerogative, previsti per le organizzazioni sindacali considerate rappresentative in base al presente decreto. Per le organizzazioni sindacali che organizzano anche lavoratori delle minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e della regione della Val d'Aosta, i criteri per la determinazione della rappresentatività si riferiscono esclusivamente ai rispettivi ambiti territoriali e ai dipendenti ivi impiegati.

www.uilpa.it

Art. 44 - Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro

1. In attuazione dell'articolo 2, comma 1 lettera a), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la contrattazione collettiva nazionale definisce nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. Sono abrogate le norme che prevedono ogni forma di rappresentanza, anche elettiva, del personale nei consigli di amministrazione delle predette amministrazioni pubbliche, nonché nelle commissioni di concorso. La contrattazione collettiva nazionale indicherà forme e procedure di partecipazione che sostituiranno commissioni del personale e organismi di gestione, comunque denominati.

Art. 47 - Procedimento di contrattazione collettiva

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono deliberati dai comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale e negli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale dell'ARAN. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni diverse dallo Stato sono sottoposti al Governo che, non oltre dieci giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale.
2. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.
3. Raggiunta l'ipotesi di accordo, l'ARAN acquisisce il parere favorevole del comitato di settore sul testo contrattuale e sugli, oneri finanziari diretti e indiretti che ne conseguono a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate. Il comitato di settore esprime, con gli effetti di cui all'articolo 41, comma 1, il proprio parere entro cinque giorni dalla comunicazione dell'ARAN. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei ministri, tramite il Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 3, l'esame delle ipotesi di accordo è effettuato dal competente comitato di settore e dal Presidente del Consiglio dei ministri, che si esprime attraverso il Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri. In caso di divergenza nella valutazione degli oneri e ove il comitato di settore disponga comunque per l'ulteriore corso dell'accordo, resta in ogni caso escluso qualsiasi concorso dello Stato alla copertura delle spese derivanti dalle disposizioni sulle quali il Governo ha formulato osservazioni.
4. Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo, il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e

www.uilpa.it

di bilancio, e può acquisire a tal fine elementi istruttori e valutazioni da tre esperti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La designazione degli esperti, per la certificazione dei contratti collettivi delle amministrazioni delle regioni e degli enti locali, avviene previa intesa con la Conferenza Stato-regioni e con la Conferenza Stato-città. Gli esperti sono nominati prima che l'ipotesi di accordo sia trasmessa alla Corte dei conti.
5. La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il Presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.
6. Se la certificazione della Corte dei conti non è positiva, l'ARAN, sentito il comitato di settore o il Presidente del Consiglio dei ministri, assume le iniziative necessarie per adeguare la quantificazione dei costi contrattuali ai fini della certificazione, ovvero, qualora non lo ritenga possibile, convoca le organizzazioni sindacali ai fini della riapertura delle trattative. Le iniziative assunte dall'ARAN in seguito alla valutazione espressa dalla Corte dei conti sono comunicate, in ogni caso, al Governo ed alla Corte dei conti, la quale riferisce al Parlamento sulla definitiva quantificazione dei costi contrattuali, sulla loro copertura finanziaria e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.
7. In ogni caso, la procedura di certificazione deve concludersi entro quaranta giorni dall'ipotesi di accordo, decorsi i quali il Presidente dell'ARAN ha mandato di sottoscrivere definitivamente il contratto collettivo, salvo che non si renda necessaria la riapertura delle trattative ai sensi del comma precedente.
8. I contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40, commi 2 e 3, sono pubblicati nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

Art. 48 - Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni, l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 40, comma 3.
2. Per le altre pubbliche amministrazioni gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci in coerenza con i medesimi parametri di cui al comma 1.
3. I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo

www.uilpa.it

di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.
4. La spesa posta a carico del bilancio dello Stato è iscritta in apposito fondo dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in ragione dell'ammontare complessivo. In esito alla sottoscrizione dei singoli contratti di comparto, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato a ripartire, con propri decreti, le somme destinate a ciascun comparto mediante assegnazione diretta a favore dei competenti capitoli di bilancio, anche di nuova istituzione per il personale dell'amministrazione statale, ovvero mediante trasferimento ai bilanci delle amministrazioni autonome e degli enti in favore dei quali sia previsto l'apporto finanziario dello Stato a copertura dei relativi oneri. Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.
5. Le somme provenienti dai trasferimenti di cui al comma 4 devono trovare specifica allocazione nelle entrate dei bilanci delle amministrazioni ed enti beneficiari, per essere assegnate ai pertinenti capitoli di spesa dei medesimi bilanci. I relativi stanziamenti sia in entrata che in uscita non possono essere incrementati se non con apposita autorizzazione legislativa.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio ai sensi dell'articolo 40, comma 3, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno ai sensi del D.Lgs 30 luglio 1999, n. 286.
7. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo V del presente decreto, la Corte dei conti, anche nelle sue articolazioni regionali di controllo, verifica periodicamente gli andamenti della spesa per il personale delle pubbliche amministrazioni, utilizzando, per ciascun comparto, insiemi significativi di amministrazioni. A tal fine, la Corte dei conti può avvalersi, oltre che dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione, di esperti designati a sua richiesta da amministrazioni ed enti pubblici.

Art. 49 - Interpretazione autentica dei contratti collettivi

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 51 - Disciplina del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disci-

www.uilpa.it

plinato secondo le disposizioni degli articoli 2, commi 2 e 3, e 3, comma 1.
2. La legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.

Contratto collettivo nazionale quadro 18/12/2002 – Definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005

Art. 1 - Area di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche indicate nell'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. I rapporti di lavoro dei dipendenti dei comparti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dai contratti collettivi previsti dagli articoli 40 e 41 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2 - Determinazione dei comparti di contrattazione collettiva

1. I dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 1, sono raggruppati nei seguenti comparti di contrattazione collettiva:
A) Comparto del personale delle Agenzie fiscali;
B) Comparto del personale delle Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
C) Comparto del personale degli Enti pubblici non economici;
D) Comparto del personale delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale;
E) Comparto del personale delle Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione;
F) Comparto del personale dei Ministeri;
G) Comparto del personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
H) Comparto del personale delle Regioni e delle Autonomie locali;
I) Comparto del personale del Servizio sanitario nazionale;
L) Comparto del personale della Scuola;
M) Comparto del personale dell'Università.

Art. 3 - Comparto del personale delle Agenzie Fiscali

1. Il comparto di contrattazione collettiva di cui all'art. 2, comma 1, lettera A), comprende il personale dipendente:
- dall'Agenzia del demanio;
- dall'Agenzia delle dogane;
- dall'Agenzia delle entrate;
- dall'Agenzia del territorio.

www.uilpa.it

Art. 14 - Norme finali

1. Le parti, anche in relazione ai processi di riforma in atto nelle pubbliche amministrazioni, potranno procedere successivamente alla modifica della composizione dei comparti di cui al presente accordo secondo le procedure contrattuali previste dall'art. 40, comma 2 e dall'art. 41, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. Nei contratti collettivi nazionali di lavoro le parti, ferma rimanendo l'unicità dei comparti di riferimento, potranno valutare l'opportunità di una articolazione della normativa contrattuale per specifici settori o sezioni secondo le denominazioni, peraltro, già in essere nei CCNL.
3. Per il personale dei settori misti, ove operano amministrazioni pubbliche e soggetti privati, in particolare dei comparti delle Regioni-Autonomie locali e Sanità o altri settori caratterizzati da contiguità, le parti – fermi restando i rispettivi ambiti di rappresentanza – ravvisano l'opportunità di realizzare omogeneità e coerenza di comportamenti nelle scelte politiche contrattuali (ed ove possibile la contestualità) nel rinnovo dei contratti collettivi di lavoro, anche assumendo iniziative di sensibilizzazione nei confronti dei soggetti competenti delle rispettive trattative.

Art. 15 - Disapplicazioni

1. Le disposizioni del presente accordo sostituiscono integralmente quelle contenute nei Contratti collettivi nazionali quadro di definizione dei comparti di contrattazione stipulati in data 2 giugno 1998, 9 agosto 2000 e 6 marzo 2001.

D.Lgs. 3/7/2003, n. 173 - Riorganizzazione del Ministero dell'economia e delle finanze e delle Agenzie Fiscali, a norma dell'articolo 1 della L. 6 luglio 2002, n. 137

Art. 3 - Disposizioni transitorie e finali

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo si provvede, con le modalità previste dall'articolo 66, comma 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, all'approvazione del nuovo statuto dell'Agenzia del demanio. Entro sessanta giorni dall'approvazione dello statuto il comitato di gestione delibera, ai sensi degli articoli 70, comma 2, e 71, comma 3, del citato decreto legislativo n. 300 del 1999, i nuovi regolamenti di contabilità e di amministrazione, da approvare con le modalità previste dall'articolo 60, comma 2, del citato decreto legislativo n. 300 del 1999.
5. Tutti gli atti connessi alle operazioni di trasformazione dell'Agenzia del demanio in ente pubblico economico sono esclusi da ogni tributo e diritto e vengono, pertanto, effettuati in regime di neutralità fiscale. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 71 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300,

www.uilpa.it

si applicano al personale dell'Agenzia del demanio fino alla stipulazione del relativo contratto collettivo di lavoro, da riferire ad uno specifico settore individuato nello statuto. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo il personale in servizio presso l'Agenzia del demanio può optare per la permanenza nel comparto delle agenzie fiscali o per il passaggio ad altra pubblica amministrazione. In tale caso, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, il personale che esercita la predetta opzione è assegnato ad altra Agenzia fiscale o ad altra pubblica amministrazione.
5-bis. I dipendenti in servizio all'atto della trasformazione in ente pubblico economico mantengono il regime pensionistico e quello relativo alla indennità di buonuscita secondo le regole vigenti per il personale delle pubbliche amministrazioni. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore dello statuto, i predetti dipendenti possono esercitare opzione per il regime pensionistico cui è iscritto il personale assunto successivamente a detta data.
6. Dall'attuazione del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Circolare ARAN 15/2/2002, n. 1702 - Nota di chiarimenti in materia di relazioni sindacali

A) Contrattazione integrativa

1 - Richiesta tavoli separati
Con riguardo al tema generale relativo alla richiesta di tavoli separati si evidenzia che la giurisprudenza ormai consolidata sostiene che le organizzazioni sindacali rappresentative possono chiedere tavoli separati.
Tale principio, nell'attuale sistema delle relazioni sindacali, riguarda però il livello di trattativa nazionale ove la delegazione trattante è formata solo dalle organizzazioni sindacali.
Nella sede decentrata, invece, la delegazione trattante di parte sindacale è costituita da due distinti soggetti entrambi necessari, le RSU e le organizzazioni sindacali di categoria, il che porterebbe ad escludere la possibilità che le trattative si svolgano a tavoli separati tra queste due componenti. Si rammenta, inoltre, che la RSU, organismo unitario di rappresentanza dei lavoratori, assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti.
Tale materia non è stata, tuttavia, affrontata dai CCNL e, pertanto, costituisce una modalità di rapporto interno delle due componenti sindacali tra le quali l'Amministrazione non può assumere il ruolo di arbitro.
La gestione dei conflitti al tavolo negoziale va, dunque, affrontata nell'ambito dei principi stabiliti dagli stessi contratti per le relazioni sindacali, al fine di prevenire al massimo i conflitti.
2) Validità della sottoscrizione dei contratti integrativi

www.uilpa.it

L' art. 43, comma 3, del d. lgs. 165/2001 prevede che il contratto collettivo nazionale sia legittimamente sottoscritto se le organizzazioni ammesse alle trattative che vi aderiscono raggiungono il 51% complessivo di rappresentatività come media tra il dato associativo ed elettorale o almeno il 60% del solo dato elettorale.
In sede locale vale il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile la cui valutazione rientra nella discrezionalità dell'Amministrazione, non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle sigle ammesse alle trattative, ma anche al fatto che acconsentano alla stipulazione dell'accordo il maggior numero possibile delle stesse.
Si precisa che in sede di contrattazione integrativa la delegazione trattante di parte sindacale è costituita dalle OO.SS. firmatarie del CCNL e dalle RSU, che, come precisato al punto 1, decidono al loro interno a maggioranza.
Nel caso in cui la RSU abbia provveduto a definire un proprio regolamento di funzionamento e qualora lo stesso preveda la compilazione di verbali, l'eventuale dissenso di alcuni componenti potrà risultare da dichiarazioni "a verbale".
In ogni caso, le modalità con le quali tale maggioranza si esprime, il regolamento di funzionamento delle RSU, i rapporti di questa con le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione integrativa, sono problemi di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso e rispetto ad essi le singole Amministrazioni non sono tenute ad alcun intervento (v. anche il precedente punto 1).
3) Modalità di svolgimento delle riunioni sindacali
L'art. 10, comma 7 del CCNQ del 7 agosto 1998 prevede che le relazioni sindacali sulle materie previste dai CCNL vigenti avvengano – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro e che, ove ciò non sia possibile, vengano attivate procedure e modalità idonee e tali da consentire al dirigente sindacale l'espletamento del proprio mandato.
Il significato della garanzia prevista dalla norma non comporta, infatti, che l'attività sindacale sia assimilata alla attività di servizio perché essa è svolta dal dipendente nella veste di dirigente sindacale quale controparte dell'Amministrazione ed, in coincidenza con il servizio, dovrà essere utilizzato il monte ore permessi.
Nel merito della conduzione delle trattative (ovvero se le sedute possano essere registrate o se sia necessario predisporre verbali delle riunioni, etc.) si precisa che non esiste alcun obbligo di redigere verbali, fatta eccezione per quello finale della sottoscrizione dell'accordo integrativo. Si precisa, inoltre, che la redazione del verbale è richiesta nel solo caso della concertazione (rif. CCNL).
Riguardo più in generale ai comportamenti propri da tenere in sede di incontri con la parte sindacale, i contratti quadro e di comparto lasciano ampia facoltà alle Amministrazioni enunciando, semplicemente, che il sistema delle relazioni sindacali è "improntato ai principi di responsabilità, correttezza,

www.uilpa.it

buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti".
Tali principi sono coerenti con l'autonomia delle singole Amministrazioni posta alla base della contrattazione integrativa.

Circolare ARAN 27/5/2004, n. 4260 - Delegazione trattante

A) Delegazione trattante nella contrattazione integrativa

In ordine alla composizione delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale nella contrattazione integrativa occorre fare riferimento alla disciplina contenuta nei vigenti CCNL di comparto e di aree dirigenziali che ne definiscono con chiarezza i componenti.

§ 1. Delegazione trattante di parte pubblica

La individuazione dei componenti e del presidente, se previsto, della delegazione trattante di parte pubblica è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
Il D.Lgs. 165/2001 opera una netta distinzione tra i poteri di indirizzo politico-amministrativo e i poteri gestionali. Pertanto, ad avviso di questa Agenzia, gli organi di governo delle Amministrazioni di norma non partecipano alla delegazione trattante.
La delegazione trattante di parte pubblica, di norma indicata nei CCNL, svolge il proprio ruolo istituzionale oltre che ai fini della contrattazione integrativa anche su tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (concertazione, informazione, consultazione, etc..). E' fatta salva la speciale disciplina del CCNL del comparto regioni ed autonomie locali del 22 gennaio 2004.
I titolari della contrattazione possono avvalersi della assistenza del personale del proprio o di altri uffici dell'Amministrazione.
Ove nei CCNL sia espressamente prevista la delega da parte del titolare del potere di rappresentanza ad altro soggetto, dell'esercizio di tale facoltà sarà data informazione all'apertura della trattativa, ferma comunque rimanendo la titolarità della negoziazione in capo al dirigente responsabile dell'Ufficio.
Se la complessità della materia lo richiede nulla vieta all'Amministrazione di avvalersi di consulenti ed esperti esterni, che tuttavia non si possono sostituire alla delegazione di parte pubblica trattante nella conduzione del negoziato.
Sull'argomento vale, inoltre, la norma generale che né la delegazione di parte sindacale, né quella di parte pubblica possono intervenire nella composizione della altrui delegazione.

§ 2. Delegazione trattante di parte sindacale

La delegazione di parte sindacale è composta dalla RSU e dai dirigenti

www.uilpa.it

accreditati dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando, soggetti diversi di pari dignità negoziale ed entrambi necessari.
Vale, tuttavia, la pena precisare che il secondo livello di contrattazione può essere articolato diversamente sul territorio (per es. per Amministrazione centrale e per sede periferica). E' questo il caso delle Amministrazioni dei comparti Ministeri, Aziende, Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ricerca e Enti Pubblici non economici articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche, in cui il CCNL prevede una diversa composizione della delegazione sindacale: nella sede nazionale di Amministrazione partecipano solo i componenti accreditati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL che si sta applicando, nelle altre sedi di contrattazione sia dell'Amministrazione centrale che periferica (che coincidono con le sedi di elezione della RSU) anche la RSU. Eventuali eccezioni devono essere espressamente previste nei CCNL.
Anche la delegazione di parte sindacale nei singoli luoghi di lavoro è la stessa sia per la contrattazione integrativa che per tutti gli altri livelli di relazioni sindacali (concertazione, consultazione, informazione, partecipazione, etc....).

a) La RSU

La RSU partecipa alle trattative nella sua veste di soggetto unitario di natura elettiva che rappresenta i lavoratori ed è, pertanto, da escludere qualunque riferimento ai singoli componenti della stessa o alle Organizzazioni sindacali nelle cui liste sono stati eletti.
La RSU assume le proprie decisioni a maggioranza e la posizione del singolo componente rileva solo all'interno della stessa, ma non all'esterno ove la RSU opera, appunto, come soggetto unitario.
E' di esclusiva competenza della RSU definire le regole del proprio funzionamento, le modalità con le quali la maggioranza si esprime, la composizione della propria delegazione trattante, i rapporti con le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL ammesse alla trattativa. Rispetto a ciò l'Amministrazione non è tenuta ad alcun intervento né ad esprimere pareri trattandosi di atti endosindacali di stretta pertinenza della RSU nel suo complesso.
Poiché l'adozione da parte della RSU di un proprio regolamento di organizzazione è atto volontario, nel caso in cui non venga adottato, tutti i componenti della RSU hanno diritto di partecipare alle trattative (cfr. anche Accordo di interpretazione autentica stipulato il 6 aprile 2004).
Non trovano legittimazione forme di coordinamento tra RSU diverse in quanto, gli accordi di comparto integrativi dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998, che avrebbero potuto prevederne la costituzione, ove stipulati, non hanno deciso in tal senso.

www.uilpa.it

b) Le Organizzazioni sindacali di categoria rappresentative, firmatarie del CCNL

Le Organizzazioni sindacali rappresentative che accreditano i propri esponenti nella delegazione trattante sono quelle firmatarie del CCNL che si sta applicando. Non possono esserci, quindi, dubbi su quali esse siano in quanto chiaramente indicate nel frontespizio del CCNL in vigore.
Le Organizzazioni sindacali rappresentative che non sottoscrivono il CCNL si autoescludono, per il corrispondente biennio contrattuale, dalla contrattazione integrativa e dalla partecipazione a tutti gli altri livelli di relazioni sindacali nei luoghi di lavoro, ove sia prevista la firma del CCNL.
Nella contrattazione integrativa le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL sono quelle di categoria.
Le Confederazioni non partecipano alla contrattazione nei luoghi di lavoro.
Non trovano, pertanto, giustificazione le ripetute richieste da parte di molte Amministrazioni che, pur non avendo alcun potere discrezionale in merito, chiedono all'Aran quali siano le Organizzazioni sindacali da ammettere alla contrattazione integrativa, ovvero di confermare o meno se debbano essere convocate Confederazioni o Organizzazioni che non risultano tra le firmatarie del CCNL che si sta applicando.
A tale proposito si rammenta nuovamente che l'Aran provvede, ai sensi di legge, ad accertare le Organizzazioni sindacali rappresentative ogni due anni, in coincidenza con i bienni contrattuali e, precisamente, in coincidenza del quadriennio normativo e primo biennio economico e del secondo biennio economico. Può, quindi, verificarsi che nel passaggio da un biennio all'altro le Organizzazioni rappresentative possano cambiare, perdendo la rappresentatività ovvero acquisendola.
Non c'è nessuna norma che permetta alle Organizzazioni sindacali che perdono la rappresentatività, dopo la firma del CCNL di comparto o area, di partecipare alle trattative per il successivo biennio in virtù del fatto che hanno sottoscritto quello precedente, anche ove si tratti del contratto afferente al quadriennio normativo.
I contratti di lavoro, infatti, sono tra di loro autonomi e seguono regole proprie per quanto riguarda i soggetti da ammettere alla contrattazione integrativa. Pertanto, le Amministrazioni in sede di applicazione dei CCNL sottoscritti, anche in ragione della possibile diversità dei soggetti firmatari, devono tenere distinti i contratti integrativi.
I contratti integrativi sono di quattro tipologie:
1 – il primo contratto integrativo riguarda il quadriennio normativo e primo biennio economico. La parte normativa è valida per l'intero quadriennio e deve essere stipulata in una sessione unica. Le Organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del corrispondente CCNL;
2 – il secondo contratto integrativo è solamente di parte economica e viene stipulato per l'allocazione delle risorse derivanti dal contratto nazionale

www.uilpa.it

relativo al medesimo biennio economico. Le Organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del corrispondente CCNL;
La delegazione del contratto integrativo di cui al punto 1 continua ad operare sino a che a livello nazionale non sia sottoscritto il CCNL del secondo biennio e, solo da tale momento, il contratto integrativo di cui al punto 2 dovrà essere stipulato con i nuovi firmatari. Nel caso in cui rimangano gli stessi del CCNL precedente la delegazione della contrattazione integrativa non muta, altrimenti si dovrà prendere atto dei nuovi soggetti firmatari e formare la nuova delegazione (cfr. art. 6 del CCNQ del 9 agosto 2000 richiamato nell'art. 7 del CCNQ del 18 dicembre 2002);
3 – la parte normativa del contratto integrativo può essere completata con altro contratto, in relazione a quelle materie per le quali il contratto integrativo si rende necessario solo al verificarsi dell'evento (accordi di mobilità, implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione, etc.). Poiché tali contratti possono essere stipulati a cavallo dei bienni, le Organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle firmatarie del CCNL vigente nel momento in cui vi si procede (che possono essere quelle del quadriennio normativo e primo biennio economico ovvero quelle del secondo biennio economico – cfr. punti 1 e 2);
4 – il contratto di interpretazione autentica di clausole del contratto integrativo. Le Organizzazioni sindacali che hanno titolo a partecipare al negoziato sono quelle originariamente firmatarie del contratto integrativo a cui la clausola da interpretare si riferisce.
Occorre precisare cosa succede negli intervalli tra i principali contratti indicati nei punti 1 e 2 precedenti.
A tal fine si significa che tutti i CCNL prevedono che la gestione dei fondi sia affidata alla contrattazione integrativa e che essa, pertanto, nel rispetto dei criteri generali fissati dal contratto integrativo quadriennale del punto 1, avvenga annualmente nell'ambito delle risorse che a consuntivo il contratto integrativo applicabile in quel momento mette a disposizione.
Resta fermo che la delegazione sindacale che partecipa alle contrattazioni di cui ai punti precedenti è integrata dalla RSU come chiarito nel § 2.

§ 3. L'accredito dei dirigenti sindacali (art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998)

Alla contrattazione integrativa partecipano i dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando (cfr. punto precedente). E' importante che le Organizzazioni sindacali provvedano all'accredito dei propri dirigenti nei tempi previsti (cfr. art 10 CCNQ del 7 agosto 1998 e CCNL di comparto) e nel caso in cui non lo facciano l'Amministrazione ha il diritto di richiederlo, essendo questa non solo la condizione che permette di formare la delegazione, ma anche di garantire la maggiore stabilità possibile della stessa, di favorire corrette relazioni e lo svi-

www.uilpa.it

luppo del confronto, nonché di evitare inutili conflitti.
L'accredito del dirigente sindacale deve avvenire da parte di tutte le Organizzazione sindacali di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando, anche se nell'Amministrazione una di esse non ha iscritti, rilevando a tale fine la circostanza della firma del CCNL e non la presenza di iscritti in quel luogo di lavoro. In questo caso l'Amministrazione dovrà richiedere, alla sede territoriale più vicina dell'Organizzazione sindacale, l'accredito del dirigente per comporre la delegazione trattante nella contrattazione integrativa.
Pertanto la trattativa si avvia con la convocazione nominativa dei singoli dirigenti appositamente accreditati.
Non esistono norme contrattuali né di legge che pongano limiti alla individuazione da parte del sindacato del proprio dirigente che può, quindi, essere un dipendente dell'Amministrazione interessata o di altra Amministrazione o comunque un dirigente sindacale dell'organizzazione firmataria del CCNL. Unico vincolo per l'Amministrazione è che il dirigente sindacale sia accreditato dalla Organizzazione sindacale che ne ha la titolarità ai sensi delle vigenti norme contrattuali.
I CCNL non prevedono nella delegazione trattante di parte sindacale la figura del "consulente", né la presenza di altre figure oltre ai dirigenti sindacali accreditati.
Nulla vieta alle Organizzazioni sindacali, nella loro libertà, di modificare il nominativo del dirigente accreditato, ma l'atto deve avere sempre carattere di formalità.
Sotto questo profilo la circostanza che alcune Organizzazioni sindacali di categoria siano composte da più e diverse sigle sindacali (costituenti o affiliate) non ha alcun rilievo in quanto hanno titolo all'accredito esclusivamente le Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL nella loro accezione unitaria ed esatta denominazione indicata nel frontespizio dello stesso. Non è pertanto necessario che l'Amministrazione proceda ad alcuna verifica se non quella che l'Organizzazione sindacale che accredita il dirigente abbia la titolarità per farlo.
"A titolo di esempio prendendo a riferimento la federazione Diccap (Snalcc-Fenal-Sulpm) del comparto Regioni e Autonomie locali, il contratto integrativo dovrà essere firmato sotto la dizione Diccap (Snalcc-Fenal-Sulpm) - che è l'esatta denominazione riportata nel frontespizio del CCNL - dal dirigente sindacale accreditato dalla stessa Diccap (Snalcc-Fenal-Sulpm) e non dallo Snalcc o dalla Fenal o dal Sulpm, singole sigle che la compongono. A tale fine non rileva la circostanza che nell'Amministrazione vi siano lavoratori iscritti ad una sola delle sigle (esempio solo alla Fenal), in quanto la titolarità della firma è in capo alla federazione Diccap (Snalcc-Fenal-Sulpm)."
A conferma di tale principio vi è il fatto che, per essere ammessi alla contrattazione nazionale e, quindi, alla firma del CCNL che si applicherà nell'Amministrazione, occorre che la Organizzazione sindacale sia rappre-

www.uilpa.it

sentativa. La rappresentatività è misurata dall'Aran (le Amministrazioni non hanno competenza in merito) ed è in capo alla federazione sindacale unitariamente intesa e non alle singole componenti che, pertanto, non possono mai operare singolarmente e disgiuntamente negli atti esterni.
Come già detto solo la sottoscrizione di un nuovo CCNL può modificare i soggetti titolari dell'accredito del dirigente sindacale. E', di conseguenza, evidente che il mutare della composizione di una federazione sindacale nell'arco di una vigenza contrattuale (nuove affiliazioni o disaffiliazioni) è solo un fatto interno alla stessa che non incide sulla titolarità dell'accreditante né sulla sua denominazione, che resta quella indicata sul frontespizio del CCNL che si sta applicando, sino che di essa non si sia preso atto a livello nazionale con la rappresentatività del successivo biennio.
Se, in conseguenza di tali mutamenti, un dirigente sindacale già accreditato passa da un sindacato ad un'altro, l'Amministrazione non ha alcun potere di intervento per impedirne la partecipazione al tavolo negoziale per conto del nuovo sindacato a condizione che, quest'ultimo sia rappresentativo e firmatario del CCNL che si sta applicando e che abbia provveduto ad un formale nuovo accredito.
A migliore comprensione, nell'intento di fare la massima chiarezza, si significa, inoltre, che le singole sigle costituenti o affiliate alla federazione firmataria del CCNL non hanno mai titolo in proprio alle prerogative sindacali in quanto non rappresentative singolarmente né firmatarie del CCNL.

§ 4. Il numero dei componenti delle delegazioni trattanti

Nessuna norma fissa il numero dei componenti delle delegazioni trattanti di parte sindacale e nessuna imposizione può essere fatta in tal senso trattandosi, appunto, di una libera scelta.
Affinché lo svolgimento delle trattative sia semplice e snello, è comunque auspicabile che, prima del loro inizio, le reciproche relazioni sindacali siano regolate attraverso protocolli locali. La natura di tali protocolli è quella di fissare le regole di un operare comune per una migliore funzionalità delle relazioni stesse e non anche di intervenire, con potere modificativo, sulla materia delle relazioni sindacali, non disponibile per la contrattazione integrativa se non nei limiti ad essa demandati dai CCNQ e dal CCNL.
La definizione dei protocolli locali è lasciata ai soggetti del luogo di lavoro che devono valutare autonomamente le regole di correttezza e opportunità a cui improntare le relazioni sindacali, tenuto conto dell'ampio spazio che i contratti quadro e di lavoro lasciano in ordine ai comportamenti da tenere in sede di incontri sindacali. Il sistema delle relazioni sindacali è, infatti, improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed orientato alla prevenzione dei conflitti, principi che debbono essere condivisi tra le parti.

www.uilpa.it

LIBERTÀ SINDACALI, DIRITTO DI SCIOPERO, TUTELA DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE, PARI OPPORTUNITÀ

Contiene:

- **Costituzione della Repubblica italiana (stralcio) - Diritti e libertà sindacali. Pag. 36**
- **D.Lgs. 165/2001 (stralcio) - Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro. Pag. 37**
- **Ccnq 7/8/1998 (stralcio) - Distacchi, aspettative e permessi sindacali. Pag. 39**
- **Ccnq 27/1/1999 integrativo del Ccnq 7.8.1998 (stralcio) – Libertà sindacali. Pag. 52**
- **Ccnq 23/9/2004 – Rientro in servizio dei dirigenti sindacali. Pag. 53**
- **Ccnq 18/12/2002 (stralcio) - Ripartizione distacchi e permessi sindacali, biennio 2002-2003. Pag. 54**
- **Ccnq 3/8/2004 (stralcio) - Ripartizione distacchi e permessi sindacali, biennio 2004/2005. Pag. 58**
- **Circolare ARAN 27/5/2004 (stralcio) - Titolarità delle prerogative nei luoghi di lavoro. Pag. 64**
- **L. 146/1990 (stralcio) - Regolamentazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali. Pag. 72**
- **L. 300/1970 (stralcio) - Tutela della libertà e della dignità dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Comportamento antisindacale. Pag. 86**

Costituzione della Repubblica italiana

Art. 39 - L'organizzazione sindacale è libera.
Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazio-

www.uilpa.it

ne presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.
È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.
I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Art. 40

Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Art. 42 - Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.
2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n. 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.
3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.
4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione

www.uilpa.it

della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.
5. I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che, alle condizioni di cui al comma 8, siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni o enti di modeste dimensioni ubicati nel medesimo territorio. Essi possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.
6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.
7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.
8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, gli organismi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo possono essere costituiti, alle condizioni previste dai commi precedenti, in ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti. Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.
9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata, in coerenza con la natura delle loro funzioni, agli accordi o con-

www.uilpa.it

tratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.
10. Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta ai sensi dell'articolo 40, comma 2, deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione. tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.
11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'àmbito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989 n. 430.

Art. 50 - Aspettative e permessi sindacali

1. Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43.
2. La gestione dell'accordo di cui al comma 1, ivi comprese le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione, è demandata alla contrattazione collettiva, garantendo a decorrere dal 1° agosto 1996 in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Per la provincia autonoma di Bolzano si terrà conto di quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58.
3. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali.
4. Oltre ai dati relativi ai permessi sindacali, le pubbliche amministrazioni sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in aspettativa, in quanto chiamato a ricoprire una funzione pubblica elettiva, ovvero per motivi sindacali. I dati riepilogativi dei predetti elenchi sono pubblicati in allegato alla relazione annuale da presentare al Parlamento ai sensi dell'articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Contratto collettivo nazionale quadro 7/8/1998, sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti e dirigenti di cui all'articolo 2,

www.uilpa.it

comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993. n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n.396 e 31 marzo 1998, n. 80 , in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto, n. 29, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva e nelle relative autonome aree della dirigenza.
2. Le parti, preso atto delle modificazioni di cui all'art. 2 del D.L. 10 maggio 1996, n. 254, convertito in legge 11 luglio 1996, n. 365 nonché dei decreti legislativi 4 novembre 1997, n. 396 e 31 marzo 1998, n. 80, convengono che la materia dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali - contrattualmente disciplinabile - possa essere compiutamente riveduta con il presente contratto, tenuto conto della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Le parti si danno atto che, ove il presente contratto o i contratti collettivi nazionali di comparto non dispongano una specifica disciplina, nelle materie relative alla libertà e dignità del lavoratore ed alle libertà ed attività sindacali, si intendono richiamate le norme di minima previste dalla legge 300/1970.
4. Nel presente contratto la dizione "comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e delle autonome aree di contrattazione della dirigenza" è semplificata in "comparti ed aree". Il decreto legislativo "3 febbraio 1993, n. 29 come modificato, integrato e sostituito dai decreti legislativi 4 novembre 1997, n.396 e 31 marzo 1998, n. 80" è indicato come "d.lgs 29/1993". Il testo unificato di tale decreto è pubblicato sulla G.U. n. 98/L del 25 maggio 1998.
5. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale di cui al d.lgs. 396/1997 disciplinate dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti contestualmente stipulato il 7 agosto 1998 sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione "accordo stipulato il 7 agosto 1998".
6. Le associazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993 e, nel periodo transitorio, ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 396/1997 come modificato dall'art. 44 del d.lgs 80/1998, nel testo del presente contratto vengono indicate come "associazioni sindacali rappresentative".
7. Con il termine "amministrazione" sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

Art. 2 - Diritto di assemblea

1. Fatta salva la competenza dei contratti collettivi di comparto o area a definire condizioni di miglior favore nonché quanto previsto in materia dai CCNL vigenti, i dipendenti pubblici hanno diritto di partecipare , durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 10.

www.uilpa.it

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto.

Art. 3 - Diritto di affissione

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

Art. 4 - Locali

1. Ciascuna amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 10, l'uso continuativo di un idoneo locale comune - organizzato con modalità concordate con i medesimi - per consentire l'esercizio delle loro attività.
2. Nelle amministrazioni con un numero inferiore a duecento dipendenti gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'amministrazione nell'ambito della struttura.

Art 5 - Distacchi sindacali

1. I dipendenti a tempo pieno o parziale ed i dirigenti indicati nell'art. 1 comma 1, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle amministrazioni dei comparti ed aree , che siano componenti degli organismi direttivi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative hanno diritto al distacco sindacale con mantenimento della retribuzione di cui all'art.17 per tutto il periodo di durata del mandato sindacale nei limiti numerici previsti dall'art. 6.

www.uilpa.it

2. I distacchi dei dirigenti sindacali spettanti alle confederazioni ai sensi del comma 1 possono essere utilizzati anche in altre organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni stesse.
3. I periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato nell'amministrazione anche ai fini della mobilità, salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova – ove previsto - in caso di vincita di concorso o di passaggio di qualifica. Ai fini del periodo di prova, qualora dopo la formale assunzione in servizio nei confronti del dirigente sindacale venga richiesto ovvero risulti confermato il distacco o l'aspettativa , potranno essere attivate le procedure di urgenza previste dall'art. 14 per la prosecuzione o l'attivazione del distacco o aspettativa. Il periodo di prova risulterà sospeso per tutta la durata di esso.

Art. 6 - Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente complessivo dei distacchi sindacali spettanti ai dipendenti e dirigenti pubblici di cui all'art. 5 comma 1, per la durata del presente contratto, è pari a n. 2584 e costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti e aree di contrattazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 1.
2. Il contingente dei distacchi è ripartito nell'ambito di ciascun comparto ed area secondo l'allegata tabella n. 1. All'interno di ciascun comparto ed area ogni contingente è ripartito - per il novanta per cento - alle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e per il restante dieci per cento alle confederazioni sindacali cui le stesse siano aderenti ai sensi dell'art. 47 bis, comma 2 del d.lgs. 29/1993, garantendo comunque, nell'ambito di tale ultima percentuale, un distacco sindacale per ognuna delle predette confederazioni ed un distacco, utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, alla confederazione considerata rappresentativa, ai sensi dell'art. 44, comma 7 del d. lgs 80/1998.
3. Le associazioni sindacali rappresentative sono le esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dal presente contratto. Alla ripartizione del contingente dei distacchi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali - fatte salve le garanzie di cui al comma 2 - si procede in rapporto al grado di rappresentatività accertata dall'ARAN nonché tenuto conto della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nei comparti ed aree.
4. Con il presente contratto , ai fini dell'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni di categoria, si dà applicazione all'art. 11, comma 1 lett. b) e c) del CCNL quadro sulla definizione dei comparti di contrattazione stipulato il 2 giugno 1998, con riguardo al la collocazione dei segretari comunali dal comparto Ministeri a quello delle Regioni - Autonomie locali e delle specifiche tipologie professionali - rispettivamente degli Enti pubblici non economici e delle Istituzioni ed enti di sperimentazione e ricerca - dall'area della dirigenza ai comparti. I distacchi già afferenti alle organizzazioni rap-

www.uilpa.it

presentative di tali categorie (n. 2 per i segretari comunali, n. 5 e n. 7, rispettivamente per le specifiche tipologie degli enti pubblici non economici e delle istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione) sono defalcati dai contingenti di originaria appartenenza ed attribuiti a quelli di nuova assegnazione.
5. Sono rappresentative nei comparti ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 29/1993 le associazioni sindacali di cui alle tabelle dal n. 2 al n.9, che avranno valore sino all'entrata a regime del nuovo sistema di rappresentatività ai sensi e per gli effetti dell'art. 44 d.lgs 80/1998.

Art. 7 - Flessibilità in tema di distacchi sindacali

1. Fermo rimanendo il loro numero complessivo, i distacchi sindacali - sino al limite massimo del 50% - possono essere fruiti dai dirigenti sindacali di cui all'art. 5, comma 1, anche frazionatamente per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno.
2. Nei limiti di cui al comma 1, i distacchi sindacali per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno possono essere utilizzati con articolazione della prestazione di servizio ridotta al 50% - previo accordo del dipendente stesso con l'amministrazione interessata sulla tipologia di orario prescelta tra quelle sotto indicate:
a) in tutti i giorni lavorativi;
b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in modo da rispettare - come media - la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione ridotta nell'arco temporale preso in considerazione.
3. Nel caso di utilizzo della facoltà prevista dai commi 1 e 2, il numero dei dirigenti distaccati risulterà aumentato in misura corrispondente, fermo rimanendo l'intero ammontare dei distacchi, arrotondando le eventuali frazioni risultanti all'unità superiore.
4. Nel caso di distacco sindacale disposto ai sensi del comma 2, per la parte economica si applica l'art. 17 comma 3 e, per il diritto alle ferie ed al periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purché in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta), si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part - time - orizzontale o verticale - secondo le tipologie del comma 2 . Tale ultimo rinvio va inteso solo come una modalità di fruizione dei distacchi sindacali che, pertanto, non si configurano come un rapporto di lavoro part - time - e non incidono sulla determinazione delle percentuali massime previste, in via generale, per la costituzione di tali rapporti di lavoro.
5. Fermo rimanendo quanto previsto dal comma 1, per i dirigenti sindacali appartenenti alle qualifiche dirigenziali previo accordo con l'amministrazione di appartenenza, il distacco sindacale può essere svolto con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno in analogia a quanto previsto dal comma 2, let-

www.uilpa.it

tera b). Per la dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale- ivi compresa la dirigenza dell'area medico - veterinaria, l'articolazione della prestazione lavorativa ridotta è svolta in modo da rispettare , come media, la durata del lavoro settimanale prevista per la prestazione stessa nell'arco temporale (settimana, mese o periodo dell'anno) considerato.
6. In tutti i casi previsti dal comma 5 si applica il disposto del comma 4, prendendo a riferimento il CCNL del comparto cui l'area dirigenziale appartiene.
7. La prestazione lavorativa dei dirigenti sindacali indicati nei commi 2 e 5 può anche essere superiore al 50%.
8. Per il periodo in cui si applicano nei loro confronti le flessibilità previste nei commi 2 e 5, i dirigenti sindacali non possono usufruire dei permessi previsti dagli artt. 8 e 9. In caso di urgenza è ammessa la fruizione di permessi ad assentarsi dal servizio per l'espletamento del mandato senza riduzione del debito orario che dovrà essere recuperato nell'arco dello stesso mese.

Art. 8 - Contingente dei permessi sindacali

1. Ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. 80/1998, sino all'entrata in vigore del presente contratto, restano fermi il contingente complessivo esistente al 1 dicembre 1997 in base al D.P.C.M 770/1994, dei permessi sindacali retribuiti, fruibili ai sensi dell'art. 23 della legge 300/1970 da parte dei dirigenti sindacali nonché i relativi coefficienti di ripartizione in ciascuna amministrazione o ente.
2. A decorrere dalla entrata in vigore del presente contratto - anche per consentire la prima elezione e l'avvio del funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie previste dall'art. 47, comma 3 del d.lgs. 29/1993 - i permessi sindacali fruibili in ogni amministrazione, pari a 90 minuti per dipendente o dirigente in servizio, al netto dei cumuli previsti dall'art. 20, comma 1, sono portati nel loro complesso ad un valore pari a 81 minuti per dipendente o dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.
3. I permessi spettano sia alle associazioni sindacali rappresentative che alle RSU secondo le modalità indicate nell'art. 9.

Art. 9 - Modalità di ripartizione dei permessi

1. Nel limite dei contingenti definiti in ciascuna amministrazione ai sensi dell'art. 8, comma 2, sino al 31 dicembre 1998, i permessi di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative sono ripartiti tra queste in proporzione alla loro rappresentatività, accertata in sede locale in base al numero delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale risultante nell'anno precedente.
2. Dal 1 gennaio 1999, dopo la elezione delle RSU di cui all'accordo stipulato il 7 agosto 1998, i permessi sindacali , nella misura di n.81 minuti per

www.uilpa.it

dipendente o dirigente sono ripartiti in misura pari a 30 minuti alle RSU e nella misura di 51 minuti alle associazioni sindacali rappresentative.
3. I contratti collettivi di comparto e area potranno integrare fino ad un massimo di 60 minuti i permessi di pertinenza delle RSU, destinando alle stesse ulteriori quote di permessi delle associazioni sindacali rappresentative fino a raggiungere un definitivo riparto massimo del contingente di n. 60 minuti alle RSU e n. 21 minuti alle medesime associazioni sindacali.
4. Dal 1 gennaio 1999, ai fini della ripartizione proporzionale dei permessi, la rappresentatività sarà accertata in sede locale in base alla media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato associativo è quello risultante alla data del 31 gennaio di ogni anno ed il dato elettorale è quello risultante dalla percentuale dei voti ottenuti nell'ultima elezione delle RSU rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato, quali risultano dal verbale riassuntivo inviato all'ARAN ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998. Il contingente dei permessi di spettanza delle RSU è da queste gestito autonomamente nel rispetto del tetto massimo attribuito.
5. In prima applicazione del presente contratto la ripartizione del contingente dei permessi sindacali determinata ai sensi dell'art. 6 comma 5 – di spettanza delle associazioni sindacali rappresentative ai sensi delle tabelle all.2 - 9 è effettuata dalle singole amministrazioni entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto, sentite le associazioni sindacali aventi titolo. Per il comparto della scuola la ripartizione avviene con le procedure dell'art.16.

Art. 10 - Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali

1. I dirigenti sindacali che, ai sensi dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998 hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, di cui all'art. 9 per l'espletamento del loro mandato, sono:
- i componenti delle RSU;
- i dirigenti sindacali rappresentanze aziendali (RSA) delle associazioni rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- i dirigenti sindacali dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo la elezione delle RSU, siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro nonché quelli delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998;
- dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa.
2. Le associazioni sindacali rappresentative entro dieci giorni dalla proclamazione degli eletti nelle RSU indicano per iscritto all'amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolari delle prerogative e libertà sindacali di

www.uilpa.it

cui al comma 1. Con le stesse modalità vengono comunicate le eventuali successive modifiche. I dirigenti del secondo e terzo alinea del comma uno hanno titolo ai permessi di cui al contingente delle associazioni sindacali rappresentative.
3. I dirigenti sindacali indicati nel comma 1 possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.
4. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Tale disciplina si applica anche ai permessi usufruiti dai dirigenti sindacali dei comparti scuola e ministeri operanti all'estero per la partecipazione ai congressi, convegni di natura sindacale o alle riunioni degli organismi direttivi statutari.
5. I permessi sindacali, giornalieri od orari spettanti ai dirigenti sindacali di cui al comma 1 dal secondo al quarto alinea, possono essere cumulati sino al tetto massimo spettante. Per i componenti delle RSU i permessi possono essere cumulati per periodi - anche frazionati - non superiori a dodici giorni a trimestre.
6. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura o unità operativa - comunque denominata - di appartenenza del dipendente. A tale scopo, della fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito il dirigente responsabile della struttura secondo le modalità concordate in sede decentrata. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'associazione sindacale di appartenenza dello stesso.
7. Le riunioni con le quali le pubbliche amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengono - normalmente - al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito - attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi - l'espletamento del loro mandato, attivando procedure e modalità idonee a tal fine.

Art. 11 - Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono , altresì, titolari di ulteriori permessi retribuiti, orari o giornalieri, - confermati nell'ambito dei permessi esistenti al 1 dicembre 1997 dall'art. 44, comma 1, lett. f) primo periodo del d.lgs 80/1998 -.per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, comma 1 che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.
2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1, in ragione di anno, è costituito da n. 475.512 ore, di cui n. 47.551 riservate alle confederazioni dei comparti e delle aree dirigenziali, n. 385.877 alle organizzazioni di cate-

www.uilpa.it

goria rappresentative e n. 42.084 alle aree dirigenziali. Ciascuna confederazione ed organizzazione sindacale non può superare il contingente delle ore assegnate con la ripartizione indicata nelle tabelle allegato da 11 a 20 del presente contratto.
3. Le confederazioni possono far utilizzare i permessi di cui al comma 2 alle proprie organizzazioni di categoria.
4. Da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative appartenenti alla stessa sigla sono ammesse utilizzazioni in forma compensativa dei permessi sindacali citati al comma 2 fra comparto e rispettiva area della dirigenza ovvero tra diversi comparti e/o aree.
5. In applicazione del presente articolo le organizzazioni sindacali comunicano alle amministrazioni di appartenenza i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo.
6. In caso di fruizione dei relativi permessi si applica l'art. 10, comma 6.
7. Ciascuna amministrazione, ai sensi dell'art. 14, comma 7, comunica al Dipartimento della funzione pubblica i permessi fruiti dai dirigenti sindacali in base al presente articolo in separato conteggio.

Art. 12 - Titolarità in tema di aspettative e permessi sindacali non retribuiti e loro flessibilità

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

Art. 13 - Rapporti tra associazioni sindacali ed RSU

1. Per effetto degli articoli precedenti le associazioni sindacali rappresentative sono complessivamente titolari dei seguenti diritti:
a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
b) diritto ai permessi retribuiti nella misura prevista dall'art 9;
c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11
d) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 12;
2. Le RSU sono titolari del diritto ai permessi non retribuiti e retribuiti nella

www.uilpa.it

misura prevista dall'art. 9.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, i rapporti tra associazioni sindacali rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt. 5 e 6 dell'accordo stipulato il 7 agosto 1998.

Art. 14 - Procedure per la richiesta, revoca e conferma dei distacchi ed aspettative sindacali

1. Le richieste di distacco o aspettativa sindacale ai sensi degli artt. 5 e 12 sono presentate dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato che - accertati i requisiti soggettivi previsti dagli art. 5, comma 1 ed 11 comma 1- provvedono entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta, dandone comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi e per gli effetti dall'art. 54, comma 6 del d.lgs. 29/1993 anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti.
2. Per consentire i relativi adempimenti in ordine ai distacchi sindacali utilizzati nel Comparto "Regioni - Autonomie Locali" , l'amministrazione di appartenenza trasmette copia dei provvedimenti di cui al comma 1 all'ANCI per il personale dipendente dai Comuni e loro consorzi ed IPAB; all'UPI per il personale dipendente dalle Province; all'UNCEM per il personale dipendente dalle Comunità montane; all'UNIONCAMERE per quanto riguarda il personale delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura; alla Conferenza dei Presidenti delle Regioni per quanto riguarda il personale dipendente dalle Regioni, dagli Enti pubblici non economici da esse dipendenti e dagli Istituti autonomi per le case popolari.
3. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali possono procedere alla revoca dei distacchi e delle aspettative in ogni momento, comunicandola alle amministrazioni interessate ed al Dipartimento della Funzione pubblica per i consequenziali provvedimenti.
4. In attesa degli adempimenti istruttori previsti dal comma 1 per la concessione dei distacchi o delle aspettative sindacali non retribuite, per motivi di urgenza - segnalati nella richiesta da parte delle confederazioni ed organizzazioni sindacali - è consentito l'utilizzo provvisorio - in distacco o aspettativa dei dipendenti interessati - dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta medesima.
5. Qualora la richiesta di distacco non possa aver seguito, l'eventuale assenza dal servizio dei dipendenti è trasformata, a domanda, in aspettativa sindacale non retribuita ai sensi dell'art. 12.
6. Le variazioni ai distacchi ed alle aspettative vanno comunicate alle amministrazioni interessate entro il 31 gennaio di ogni anno. In tutti i casi di cessazione del distacco o di aspettativa, il dirigente sindacale rientrato nell'amministrazione di appartenenza non potrà avanzare nei confronti di quest'ultima pretese relative ai rapporti intercorsi con la confederazione od organiz-

www.uilpa.it

zazione sindacale durante il periodo del mandato sindacale.
7. Nel rispetto delle quote complessive di distacchi assegnati a ciascun comparto dalla tabella allegato 1 al presente contratto e nell'ambito di esso, ogni singola confederazione può modificare - in forma compensativa tra comparto e relativa autonoma area di contrattazione della dirigenza - le quote di distacchi rispettivamente assegnati. Tale possibilità riguarda anche le organizzazioni sindacali di categoria appartenenti alla stessa sigla confederale. Dell'utilizzo dei distacchi in forma compensativa è data notizia all'amministrazione di appartenenza del personale interessato ai fini degli adempimenti istruttori di cui al presente articolo nonché per la predisposizione degli elenchi previsti dall'art.15 comma 4.

Art. 17 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico spettante nei casi di distacco sindacale è disciplinato dai rispettivi contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali.
2. Sino a quando i contratti collettivi nazionali di comparto o di area non avranno stabilito la specifica disciplina, rimangono ferme tutte le clausole previste dall'art. 7, comma 2 del CCNL quadro transitorio stipulato il 26 maggio 1997.
3. In caso di distacco ai sensi dell'art. 7, commi 2 e 5, al dirigente sindacale è garantito.
- il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico.
4. In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.
5. Ai sensi e con le modalità dell'art. 3, comma 4 del d.lgs. 16 settembre 1996, n. 564, in caso di aspettativa sindacale, a tempo pieno o parziale, non retribuita, i contributi figurativi accreditabili in base all'art. 8, ottavo comma della legge 23 aprile 1981, n. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito secondo le indicazioni dei CCNL di comparto o di area dirigenziale.

Art. 18 - Tutela del dirigente sindacale

1. Il dipendente o dirigente che riprende servizio al termine del distacco o dell'aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito - con precedenza rispetto agli altri richiedenti - in altra sede della propria amministrazione

www.uilpa.it

quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto il domicilio nell'ultimo anno nella sede richiesta ovvero in altra amministrazione anche di diverso comparto della stessa sede.
2. Il dipendente o dirigente che rientra in servizio ai sensi del comma 1 è ricollocato nel sistema classificatorio del personale vigente presso l'amministrazione ovvero nella qualifica dirigenziale di provenienza , fatte salve le anzianità maturate, e conserva, ove più favorevole, il trattamento economico in godimento all'atto del trasferimento mediante attribuzione "ad personam" della differenza con il trattamento economico previsto per la qualifica del nuovo ruolo di appartenenza, fino al riassorbimento a seguito dei futuri miglioramenti economici.
3. Il dipendente o dirigente di cui al comma 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.
4. Il trasferimento in un'unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente.
5. Le disposizioni del comma 4 si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.
6. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla subordinazione gerarchica prevista da leggi e regolamenti.

Art. 20 - Disposizioni transitorie

1. Nell'attuale periodo transitorio previsto dall'art. 44, comma 1 lett. g) del d.lgs. 1998, n. 80, fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU , le associazioni sindacali rappresentative, con il presente contratto, concordano di cumulare i permessi sindacali loro spettanti in base alla ripartizione prevista dall'art. 9, commi 1 e 2 sino ad un massimo di 9 minuti per dipendente in servizio pari a n. 269 distacchi per i comparti e n. 20 per le aree dirigenziali.
2. Il contingente dei permessi cumulati per i comparti pari a n. 269, sommato al contingente dei distacchi già attribuiti ai comparti stessi ai sensi della tab. all. n. 1 (pari a n. 2460), per un totale complessivo di n. 2729 distacchi, è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali rappresentative alla data del presente contratto secondo quanto indicato nelle tabelle allegate dal n. 2 al n. 9. Nella tabella n. 10 sono indicati i distacchi che, nell'ambito del contingente citato, residuano dopo la ripartizione e rimangono assegnati alle confederazioni.
3. Ai permessi cumulati sotto forma di distacchi si applicano tutte le flessibilità previste dall'art. 7. I nominativi dei dirigenti sindacali che usufruiscono dei permessi cumulati devono essere comunicati all'amministrazione di appartenenza ed al Dipartimento della Funzione pubblica per gli adempimenti dell'art. 14.

www.uilpa.it

4. Le tabelle di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui all'art. 11 avranno valore sino all'entrata a regime del nuovo sistema di rappresentatività, di cui all'art. 44 del d.lgs 80/1998, agli effetti del quale le parti concorderanno la nuova ripartizione dei distacchi in base ai dati sulle deleghe e sui voti riportati nelle elezioni per le RSU nel 1998, confermando o modificando i permessi cumulati del comma 2 e la loro entità.
5. La ripartizione dei permessi cumulati sotto forma di distacchi delle aree dirigenziali, pari a n. 20, sarà ripartita al verificarsi delle condizioni di cui all'art. 19, comma 6, unitamente al contingente di n.124 distacchi di cui alla tabella 1.
6. I contingenti dei permessi previsti dagli artt.8, comma 2 e 11 comma 2, nel periodo intercorrente tra l'entrata in vigore del presente contratto e il 31 dicembre 1998 sono utilizzati pro rata.
7. In deroga al comma 4 dell'art.19, eventuali cambiamenti dei soggetti confluiti nelle nuove aggregazioni sindacali riconosciute rappresentative, che intervengano prima della stipulazione del presente contratto comporteranno la modifica, a cura dell'ARAN delle tabelle allegate al presente contratto.

Art. 21 - Durata

1. Il presente contratto è valido per il quadriennio 1998 - 2001. La disdetta può essere richiesta dall'ARAN o da almeno quattro Confederazioni sindacali firmatarie del presente contratto, mediante raccomandata con ricevuta di ritorno inviata almeno sei mesi prima della data di scadenza del quadriennio. In caso di mancata disdetta il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno.
2. Per quanto attiene alla ripartizione dei distacchi e dei permessi il presente contratto rispetterà le cadenze previste dagli artt. 6 e 9.
3. In caso di decisione giudiziale relativa alla ripartizione delle prerogative sindacali previste dal presente contratto nonché all'ammissione di nuovi soggetti, l'ARAN convoca immediatamente le oo.ss. firmatarie per valutare le iniziative conseguenti.

Art. 22 - Disapplicazioni

1. Il presente contratto sostituisce , fatto salvo quanto previsto all'art.17 comma 2, i contratti collettivi nazionali quadro transitori stipulati il 26 e 27 maggio 1997. Dalla data di stipulazione è, altresì, disapplicato il D.P.C.M. 25 ottobre 1994, n. 770 nonché i Decreti del Ministro della Funzione pubblica in data 5 maggio 1995, sostituiti dalle tabelle allegate al presente contratto.
2. Gli articoli da 2 a 4 costituiscono linee di indirizzo per i contratti collettivi dei comparti e delle aree relativi al quadriennio 1998 - 2001 che - dopo la specifica disciplina negoziale - provvederanno direttamente a disapplicare le norme vigenti in materia ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. 29/1993.

Contratto collettivo nazionale quadro 27/1/1999, integrativo e correttivo del Ccnq 7/8/1998, sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali

Art. 1 – Oggetto del Ccnq

1. Il presente contratto è stipulato in attuazione di quanto previsto nel verbale di sottoscrizione del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 7 agosto 1998 e per fornire chiarimenti sull'esatta applicazione di alcune disposizioni in esso contenute ed apportare correzioni ad errori materiali riscontrati dopo la sua stipulazione. Nel testo seguente il relativo contratto è citato con la dizione "CCNQ del 7 agosto 1998".

Art. 2 – Clausole di interpretazione autentica

1. L'art. 5, commi 1 e 2 del contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali stipulato il 7 agosto 1998, trova applicazione anche per i distacchi cumulati assegnati alle Confederazioni ed indicati nella tabella n.10 del citato contratto. Essi possono essere attivati dalle medesime confederazioni a favore dei propri dirigenti sindacali (dipendenti delle pubbliche amministrazioni in servizio a tempo indeterminato) in tutti i comparti ovvero a favore dei dirigenti delle organizzazioni sindacali di categoria non rappresentative aderenti alle medesime confederazioni.
2. Ad integrazione dell'art. 12 del contratto collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998, le confederazioni sindacali ammesse alle trattative per la stipulazione degli accordi collettivi quadro ai sensi dell'art. 3 del presente contratto possono attivare le aspettative sindacali non retribuite in tutti i comparti.
3. I primi due periodi dell'art. 14, comma 7 del CCNQ del 7 agosto sono così sostituiti:
"Nel rispetto delle quote complessive dei distacchi assegnati dalle tabelle allegato 1 dal presente contratto al singolo comparto ed alla relativa autonoma area di contrattazione della dirigenza ed esclusivamente nel loro ambito, ogni singola confederazione può modificare — in forma compensativa tra comparto e relativa area — le quote di distacchi rispettivamente assegnati. Tale possibilità riguarda anche le organizzazioni sindacali di categoria appartenenti alla stessa sigla nonché le confederazioni e le organizzazioni della medesima sigla confederale tra di loro".
4. Al fine di una corretta applicazione dell'art. 14, comma 7 del CCNQ del 7 agosto 1998, come modificato dal comma precedente, per la verifica del contingente dei distacchi di competenza delle autonome aree della dirigenza con il quale è possibile effettuare la compensazione con il rispettivo com-

www.uilpa.it

parto, a decorrere dalla data della sua stipulazione si deve fare riferimento, nel dettaglio, alle tabelle allegate al contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi sindacali nelle autonome aree di contrattazione della dirigenza, stipulato il 25 novembre 1998.
5. L'applicazione dei commi 1, 2 e 3 del presente articolo decorre dall' 8 agosto 1998, data di efficacia del CCNQ del 7 agosto 1998.

Art. 6 - Integrazioni

1. Le parti concordano le seguenti ulteriori modifiche ed integrazioni del contratto collettivo quadro del 7 agosto 1998:
a) il comma 5 dell'art. 10 è integrato, alla fine del periodo, con la seguente frase: "Nel caso in cui il cumulo delle ore di permesso configuri un distacco totale o parziale, ai sensi degli artt. 6 e 7, si applica la procedura prevista per la richiesta dei distacchi dall'art. 14".
b) l'art. 16 comma 1 lett. B) è integrato, alla fine del periodo, con la seguente frase: "Al personale ATA ed ai capi di istituto, che non sono tenuti ad assicurare la continuità didattica, si applica l'art. 10, comma 5, senza oneri aggiuntivi anche indiretti, con modalità attuative che saranno definite in sede di contrattazione integrativa a livello di amministrazione".
2. I permessi di cui all'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 non possono essere cumulati se non nei limiti strettamente necessari ad assicurare la presenza dei dirigenti alle riunioni degli organismi previsti dalla norma, specificatamente indicate.
3. Fermo rimanendo quanto previsto dalla lettera a) del presente articolo, i permessi di cui all'art. 10, comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998, qualora cumulati possono essere sommati ai periodi di distacco previsti dall'art. 7 comma 1 per la loro prosecuzione. Nelle ipotesi di distacco part - time previste dall'art. 7 commi 2 e 5 che prevedono comunque una prestazione ridotta, la sommatoria delle predette prerogative nello stesso periodo non è consentita.

Contratto collettivo nazionale quadro 23/9/2004 - Interpretazione autentica dell'art. 18 del ccnq del 7/8/1998, sull'utilizzo dei diritti e delle prerogative sindacali

Art. 1 - Clausola di interpretazione autentica

1. Il dirigente sindacale che riprende servizio al termine del distacco o della aspettativa sindacale può, a domanda, essere trasferito, alle condizioni previste dall'art. 18, comma 1, anche in una amministrazione diversa del medesimo comparto di appartenenza.

www.uilpa.it

Contratto collettivo nazionale quadro 18/12/2002, per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2002-2003

[Questo accordo viene qui riportato per completezza, in quanto sostituito quasi integralmente dal successivo Ccnq del 3.8.2004 di cui a pag. 58 – ndr]

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto, n. 165, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.
2. Con il presente contratto le parti procedono alla nuova ripartizione dei distacchi e permessi il cui contingente complessivo è stato fissato con il CCNQ del 7 agosto 1998, in sostituzione dei vigenti CCNQ del 9 agosto 2000 e del 19 giugno 2002, in attuazione degli artt. 43 e 50 del D.Lgs. 165/2001.
3. Nel presente contratto la dizione "comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego" è semplificata in "comparti".
4. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale disciplinate dal relativo accordo collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998 per il personale dei comparti sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione "accordo stipulato il 7 agosto 1998". Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali – stipulato contestualmente – ed integrato con il CCNQ del 27 gennaio 1999 è indicato come CCNQ del 7 agosto 1998.
5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001 come specificato nell'art. 2, comma 5. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come "organizzazioni sindacali rappresentative".
6. Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le organizzazioni rappresentative del comma 5 aderiscono. Pertanto, con il termine di associazioni sindacali si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.
7. Con il termine "amministrazione" sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

Art. 2 - Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente storico dei distacchi sindacali è pari a n. 2460 e costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti dalle associazioni sindacali di cui all'art. 1, commi 5 e 6, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4.
2. Il contingente dei distacchi di cui al comma 1 è ripartito nell'ambito di cia-

www.uilpa.it

scun comparto secondo le tavole allegate da n. 2 a n. 12, nelle quali sono indicati anche i comparti di nuova istituzione (Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale - AFAM -).
3. Il contingente dei comparti di nuova formazione di cui al comma 2 è costituito per scorporo dai comparti di provenienza del personale, ha valenza per il presente biennio e sarà soggetto a revisione nel biennio 2004 - 2005. Al fine di consentire le agibilità sindacali nei predetti comparti, per la durata del presente contratto, alle organizzazioni sindacali di categoria del comparto Ministeri e del comparto Scuola è consentita la possibilità di utilizzare in forma compensativa rispettivamente per le Agenzie fiscali e la Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché per l'AFAM, i distacchi di loro pertinenza. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate per i comparti di provenienza. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all'ARAN.
4. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali di cui al comma 1 già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998, con la precisazione che, ai sensi dell'art. 43, comma 13 del D.Lgs. 165/2001, per garantire le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano, delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, dalla confederazione ASGB - USAS che ne era già intestataria in base al CCNQ del 7 agosto 1998.
5. Per il quadriennio normativo di contrattazione 2002-2005 e primo biennio economico 2002-2003 sono rappresentative nei comparti, ai sensi dell'art.1, comma 5, le organizzazioni sindacali indicate nelle tavole dal n. 2 al n.12. Tali tavole avranno valore sino al successivo accertamento della rappresentatività valido per il secondo biennio economico 2004–2005.

Art. 3 - Contingente dei permessi sindacali

1. E' confermato il contingente complessivo dei permessi previsto dall'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998, pari a n. 90 minuti per dipendente in servizio e del 9 agosto 2000 sulle prerogative sindacali.
2. In ogni comparto, i permessi di cui al comma 1 spettano alle RSU nella misura di n. 30 minuti per dipendente.
3. In ogni amministrazione, escluse quelle del comparto Scuola, i permessi sindacali di cui al comma 1 di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative - al netto dei cumuli previsti dall'art. 4, comma 1, lett. a) e dei permessi spettanti alle RSU del comma 2 - sono fruibili dalle stesse nella misura di n. 41 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.
4. Nel comparto Scuola i permessi di cui al comma 1 di competenza delle

www.uilpa.it

organizzazioni sindacali rappresentative, al netto dei cumuli di cui all'art. 4, comma 1, lett. b) e dei permessi spettanti alle RSU del comma 2, sono fruibili dalle stesse nella misura di n. 33 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolati con le modalità del comma 3.
5. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali di cui ai commi 3 e 4 sono ripartiti nella sede decentrata tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.
6. Per quanto riguarda le Agenzie fiscali, in via transitoria sino alla definitiva assegnazione del personale alle singole Agenzie le modalità di calcolo dei permessi giornalieri avvengono in modo unitario secondo le modalità in atto.

Art. 4 - Cumuli

1. Fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU previsto dall'art. 3, le associazioni sindacali con il presente contratto, concordano di cumulare i permessi sindacali loro spettanti ai sensi dell'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998 nel modo seguente:
a) sino ad un massimo di 19 minuti per dipendente in servizio per tutti i comparti escluso il comparto Scuola;
b) sino ad un massimo di 27 minuti per dipendente in servizio per il comparto Scuola, come definito dai CCNQ del 9 agosto 2000 e del 19 giugno 2002, tenuto conto, in via eccezionale per tale comparto e solo a fine dei distacchi, anche del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore all'anno scolastico o in servizio dall'inizio di quest'ultimo sino al termine delle lezioni, in quanto ammesso alle elezioni delle RSU, dato che unitamente alle deleghe concorre a determinare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 3 dell'accordo sulle elezioni delle RSU, parte seconda, del 7 agosto 1998.
2. Il contingente dei permessi cumulati del comma 1, lettere a) e b) ammonta a n. 635 distacchi ed è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali di cui al presente contratto oltre al contingente complessivo dei distacchi di cui all'art. 2 comma 1 - pari ad un totale complessivo di n. 3095 distacchi. La ripartizione dei distacchi è indicata nelle tavole allegate dal n. 2 al n. 12. Nella tavola n. 13 sono indicati i distacchi cumulati che, dopo la ripartizione tra le organizzazioni di categoria, residuano a disposizione delle rispettive confederazioni.

Art. 5 - Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. E' confermato il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali previsti dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa.
2. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1 per tutti i comparti,

www.uilpa.it

in ragione di anno, è costituito da n. 420.460 ore, di cui n. 34.584 riservate alle confederazioni e n. 385.876 alle organizzazioni di categoria rappresentative dei comparti di cui al presente accordo, ripartite sulla base delle tavole allegate dal n. 15 al n. 26.
3. Il contingente delle ore di permesso di cui al comma 1 nei comparti di nuova formazione di cui al comma 2 è costituito per scorporo dai comparti di provenienza del personale, ha valenza per il presente biennio e sarà soggetto a revisione nel biennio 2004 - 2005. Al fine di consentire le agibilità sindacali nei predetti comparti, per la durata del presente contratto, alle organizzazioni sindacali di categoria del comparto Ministeri e del comparto Scuola è consentita la possibilità di utilizzare in forma compensativa rispettivamente per le Agenzie fiscali e la Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché per l'AFAM, le ore di permesso loro spettanti ai sensi dell'art. 11 citato. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate per i comparti di provenienza. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
4. Sono confermate tutte le modalità di utilizzo dei permessi previste dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato e modificato dal CCNQ del 27 gennaio 1999. In particolare le Confederazioni di cui alla tavola n. 1 possono far utilizzare i permessi citati alle proprie organizzazioni di categoria anche nei comparti ove queste non siano rappresentative.

Art. 7 - Durata e disposizioni finali

1. Il presente contratto è valido per il quadriennio normativo contrattuale 2002-2005 e primo biennio economico 2002-2003.
2. Le tavole di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui agli artt. 2, 3, 4 e 5 entrano in vigore dal giorno successivo alla stipulazione del presente contratto ed avranno valore sino al nuovo accordo successivo all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per il secondo biennio economico 2004 – 2005.
3. All'art. 6, comma 3 del CCNQ del 27 gennaio 1999 è aggiunto il seguente periodo:
"Con esclusione del comparto scuola e nel limite massimo delle flessibilità applicabili ai sensi dell'art. 12 del CCNQ del 7 agosto 1998, è consentito che fino al 20% di tali flessibilità possa effettuarsi il cumulo del distacco part – time retribuito con l'aspettativa non retribuita".
4. Eventuali cambiamenti avvenuti con riguardo alla denominazione delle organizzazioni sindacali rappresentative - purché non comportino modifiche associative dei soggetti individuati nelle tabelle - saranno presi in considerazione sino alla stipulazione del presente contratto.
5. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto rimangono in vigore le clausole del CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato da quello del 27 gennaio 1999, e dell'art. 6 del CCNQ del 9 agosto 2000, fatta eccezione per

www.uilpa.it

le tavole ivi previste, completamente sostituite da quelle del presente contratto.

Contratto collettivo nazionale quadro 3/8/2004, per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nei comparti nel biennio 2004-2005

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in servizio nelle Amministrazioni pubbliche indicate nell'articolo 1, comma 2, dello stesso decreto n. 165, ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.
2. Con il presente contratto le parti procedono alla nuova ripartizione dei distacchi e permessi il cui contingente complessivo è stato fissato con il CCNQ del 7 agosto 1998, in sostituzione del vigente CCNQ del 18 dicembre 2002, in attuazione degli artt. 43 e 50 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. Nel presente contratto la dizione "comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego" è semplificata in "comparti".
4. Le rappresentanze sindacali unitarie del personale disciplinate dal relativo accordo collettivo quadro stipulato il 7 agosto 1998 per il personale dei comparti sono indicate con la sigla RSU. Il predetto accordo è indicato con la dizione "accordo stipulato il 7 agosto 1998". Il CCNQ del 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali – stipulato contestualmente – ed integrato con il CCNQ del 27 gennaio 1999 è indicato come CCNQ del 7 agosto 1998.
5. Sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa nazionale ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come specificato nell'art. 2 comma 5. Nel testo del presente contratto esse vengono indicate come "organizzazioni sindacali rappresentative".
6. Alle trattative nazionali di comparto sono, altresì, ammesse le confederazioni cui le organizzazioni rappresentative del comma 5 aderiscono. Pertanto, con il termine di associazioni sindacali si intendono nel loro insieme le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative ad esse aderenti.
7. Con il termine "amministrazione" sono indicate genericamente tutte le amministrazioni pubbliche comunque denominate.

Art. 2 - Ripartizione del contingente dei distacchi

1. Il contingente dei distacchi sindacali utilizzabile dal presente contratto è pari a n. 2448. Esso deriva dallo scorporo dal contingente storico di n. 2460 distacchi di quelli – pari a n.12 – relativi ai professionisti degli Enti pubblici non economici e ai ricercatori e tecnologi degli Enti di ricerca collocati in apposite sezioni delle relative aree dirigenziali, ai sensi dell'art. 7, comma 4

www.uilpa.it

della legge 15 luglio 2002 n. 145. Tali distacchi saranno ripartiti nelle relative aree dirigenziali.
2. Il contingente di cui al comma 1 costituisce il limite massimo dei distacchi fruibili in tutti i comparti dalle associazioni sindacali di cui all'art. 1, commi 5 e 6, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4.
3. Il contingente dei distacchi di cui al comma 1 è ripartito nell'ambito di ciascun comparto secondo le tavole allegate da n. 2 a n. 12.
4. Nei comparti Agenzie fiscali, Presidenza del Consiglio dei Ministri e AFAM, anche per la durata del presente contratto, il contingente dei distacchi rimane costituito per scorporo dai comparti di provenienza del personale, nella misura stabilita dal CCNQ del 18 dicembre 2002. Al fine di consentire le agibilità sindacali alle organizzazioni sindacali di categoria del comparto Ministeri e del comparto Scuola è consentita la possibilità di utilizzare in forma compensativa rispettivamente per le Agenzie fiscali e la Presidenza del Consiglio dei Ministri nonché per l'AFAM, i distacchi di loro pertinenza. Tale facoltà viene esercitata da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nei limiti previsti dalle tavole allegate per i comparti di provenienza. Dell'avvenuta compensazione viene data immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all'ARAN.
5. Sono confermati i criteri circa le modalità di ripartizione dei distacchi tra le associazioni sindacali di cui al comma 1 già previsti dall'art. 6 del CCNQ del 7 agosto 1998, con la precisazione che, ai sensi dell'art. 43, comma 13 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per garantire le minoranze linguistiche della provincia di Bolzano, delle Regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, uno dei distacchi disponibili per le confederazioni è utilizzabile con forme di rappresentanza in comune, dalla confederazione ASGB - USAS che ne era già intestataria in base al CCNQ del 7 agosto 1998.
6. Per il secondo biennio economico di contrattazione 2004-2005 sono rappresentative nei comparti, ai sensi dell'art.1, comma 5, le organizzazioni sindacali indicate nelle tavole dal n. 2 al n.12. Tali tavole avranno valore sino al successivo accertamento della rappresentatività valido per il quadriennio normativo 2006-2009 e primo biennio economico 2006-2007.

Art. 3 - Contingente dei permessi sindacali

1. E' confermato il contingente complessivo dei permessi previsto dall'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998, pari a n. 90 minuti per dipendente in servizio.
2. In ogni comparto, i permessi di cui al comma 1 spettano alle RSU nella misura di n. 30 minuti per dipendente.
3. Ai sensi del CCNQ del 18 dicembre 2002 è confermato che:
a) in ogni amministrazione, escluse quelle del comparto Scuola, i permessi sindacali di cui al comma 1 di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative – al netto dei cumuli previsti dall'art. 4, comma 1, lett. a) e dei permessi spettanti alle RSU del comma 2 – sono fruibili dalle stesse nella misura di n. 41 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in

www.uilpa.it

servizio. Tra i dipendenti in servizio presso l'amministrazione dove sono utilizzati vanno conteggiati anche quelli in posizione di comando o fuori ruolo.
b) nel comparto Scuola i permessi di cui al comma 1 di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative, al netto dei cumuli di cui all'art. 4, comma 1, lett. b) e dei permessi spettanti alle RSU del comma 2, sono fruibili dalle stesse nella misura di n. 33 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, calcolati con le modalità della precedente lettera a).
4. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3 sono ripartiti nelle amministrazioni tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate nell'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Art. 4 - Cumuli

1. Fermo rimanendo il contingente dei permessi di competenza delle RSU previsto dall'art. 3, le associazioni sindacali, con il presente contratto, confermano i cumuli dei permessi sindacali previsti dall'art. 8 del CCNQ del 7 agosto 1998 nella misura già attuata con l'art. 4 del CCNQ del 18 dicembre 2002 e, per il comparto Scuola, con le medesime modalità :
a) sino ad un massimo di 19 minuti per dipendente in servizio per tutti i comparti escluso il comparto Scuola;
b) sino ad un massimo di 27 minuti per dipendente in servizio.
2. Il contingente dei permessi cumulati del comma 1, lettere a) e b) ammonta, nella presente tornata, a n. 629 distacchi ed è ripartito, in via transattiva, tra tutte le associazioni sindacali di cui al presente contratto oltre al contingente complessivo dei distacchi di cui all'art. 2 comma 1 - pari ad un totale complessivo di n. 3077 distacchi. La ripartizione dei distacchi è indicata nelle tavole allegate dal n. 2 al n. 12. Nella tavola n. 13 sono indicati i distacchi cumulati che, dopo la ripartizione tra le organizzazioni di categoria, residuano a disposizione delle rispettive confederazioni.

Art. 5 - Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari

1. Il contingente dei permessi per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali previsto dall'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998 per i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in distacco o aspettativa, è confermato, in ragione di anno, per tutti i comparti, nelle medesime misure previste dal CCNQ del 18 dicembre 2002.
2. Il contingente di cui al comma 1 è ripartito tra le confederazioni e le organizzazioni di categoria rappresentative sulla base delle tavole allegate dal n. 14 al n. 26.
3. Sono, altresì, confermati i commi 3 e 4 dell'art. 5 del CCNQ del 18 dicembre 2002.

www.uilpa.it

Art. 6 - Disposizioni particolari per il comparto Scuola

1. Per l' applicazione del presente contratto, nel comparto Scuola, al fine di consentire a regime l'utilizzo dei distacchi da parte delle organizzazioni sindacali, si conferma la seguente procedura che contempera il tempestivo diritto alle agibilità sindacali con le esigenze organizzative legate all'avvio dell' anno scolastico 2004-2005. A tal fine:
1) le organizzazioni sindacali dovranno comunicare al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca le proprie richieste di distacco sulla base e nei limiti dei contingenti attribuite dalla presente ipotesi di contratto entro 10 giorni dalla sigla della stessa o, comunque non oltre il 30 giugno 2004;
2) gli incrementi ed i decrementi dei distacchi loro spettanti rispetto al vigente CCNQ del 18 dicembre 2002 saranno conteggiati ai fini delle esigenze organizzative dell'amministrazione scolastica e definitivamente attivati con l'entrata in vigore del presente contratto;
3) le cessazioni dei distacchi derivanti dal decremento del contingente di spettanza delle singole organizzazioni sindacali, decorreranno a partire dal primo giorno del mese successivo a quello dell'entrata in vigore del presente contratto e, ove questo corrisponda per i soli docenti, con il periodo di chiusura delle attività didattiche delle Istituzioni scolastiche, dal 1° settembre 2004, senza interruzione dell'anzianità di servizio.
2. Per il personale nei cui confronti non esistano vincoli connessi all'obbligo di assicurare la continuità dell'attività didattica, il termine del 30 giugno di ciascun anno per le richieste di distacco o di aspettativa può essere oltrepassato quando le richieste possano essere accolte senza arrecare alcun pregiudizio o disfunzione al servizio scolastico.
3. Rimane confermato quanto previsto al comma 3 dell'art.6 del CCNQ del 18 dicembre 2002.

Art. 7 - Durata e disposizioni finali

1. Il presente contratto è valido per il biennio contrattuale 2004-2005.
2. Le tavole di ripartizione dei distacchi e quelle dei permessi di cui agli artt. 2, 3, 4 e 5 entrano in vigore dal giorno successivo alla stipulazione del presente contratto ed avranno valore sino al nuovo accordo successivo all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per il quadriennio normativo 2006-2009 e primo biennio economico 2006-2007.
3. Eventuali cambiamenti avvenuti con riguardo alla denominazione delle organizzazioni sindacali rappresentative – purché non comportino modifiche associative dei soggetti individuati nelle tabelle – saranno presi in considerazione sino alla stipulazione del presente contratto.
4. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto rimangono in vigore le clausole del CCNQ del 7 agosto 1998, come integrato da quello del 27 gennaio 1999, dell'art. 6 del CCNQ del 9 agosto 2000 e dall'art. 7 del CCNQ

www.uilpa.it

del 18 dicembre 2002, fatta eccezione per le tavole ivi previste, completamente sostituite da quelle del presente contratto.

TAVOLA 1
CONFEDERAZIONI CHE, ESSENDO PRESENTI IN DUE COMPARTI, SONO AMMESSE ALLE TRATTATIVE NAZIONALI PER I CONTRATTI COLLETTIVI QUADRO DEI COMPARTI

CGIL
CISL
UIL
CISAL
CONFSAL
RDB CUB
USAE
UGL

TAVOLA 2 - AGENZIE FISCALI

organizzazioni sindacali rappresentative	numero distacchi	confederazioni	numero distacchi
CISL FPS	5	CISL	1
CGIL FP	5	CGIL	1
CONFSAL - UNSA	3	CONFSAL	
UIL PA	4	UIL	
FLP	1	USAE	
RDB PI	1	RDB CUB	
totale	19		2

TAVOLA 7 - MINISTERI

organizzazioni sindacali rappresentative	numero distacchi	confederazioni	numero distacchi
CISL FPS	130	CISL	12
CGIL FP	91	CGIL	10
UIL PA	84	UIL	8
CONFSAL - UNSA	34	CONFSAL	3
FLP	24	USAE	2
RDB PI	15	RDB CUB	5
		ASGB/USAS	1
totale	378		41

www.uilpa.it

TAVOLA 13
RESIDUI DEI DISTACCHI CUMULATI CHE RESTANO A DISPOSIZIONE DELLE CONFEDERAZIONI

Confederazioni	distacchi
CGIL	42
CISL	38
UIL	13
CISAL	11
CONFSAL	41
CGU	7
RDB CUB	6
Totale	158

TAVOLA 14
PERMESSI AGGIUNTIVI ALLE CONFEDERAZIONI

Confederazioni	Ore Permessi
CGIL	4.323
CISL	4.323
UIL	4.323
CISAL	4.323
CONFSAL	4.323
CGU	4.323
RDB CUB	4.323
USAE	4.323
Totale	34.584

TAVOLA 15 - ORGANIZZAZIONI SINDACALI
TAVOLA RIASSUNTIVA DEI PERMESSI NEI COMPARTI

Comparto	ore permessi
Agenzie fiscali	2.500
Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo	8.512
Enti Pubblici non Economici	14.147
Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale	800
Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione	2.802
Ministeri	34.600
Presidenza del Consiglio dei Ministri	500
Regioni - Autonomie Locali	97.642
Servizio Sanitario nazionale	89.503
Scuola	127.355
Università	7.515
Totale	385.876

www.uilpa.it

TAVOLA 21 AGENZIE FISCALI	
organizzazioni sindacali rappresentative	ore permessi
CISL FPS	650
CGIL FP	590
CONFSAL - UNSA	481
UIL PA	447
FLP	163
RDB PI	169
Totale	2.500

TAVOLA 21 MINISTERI	
organizzazioni sindacali rappresentative	ore permessi
CISL FPS	10.703
CGIL FP	8.715
UIL PA	7.462
CONFSAL - UNSA	3.932
FLP	2.054
RDB PI	1.734
Totale	34.600

Dichiarazione congiunta n. 1

Con riguardo agli artt. 2 e 3 le parti concordano sulla facoltà delle associazioni sindacali di trasformare, in corso d'anno ed in tutti i comparti, le aspettative non retribuite in distacchi sindacali retribuiti purché si verifichi la disponibilità nel contingente assegnato a ciascuna associazione con il presente contratto. In particolare con riferimento al comparto Scuola la procedura prevista dall'art. 6 comma 1 per la prima applicazione del presente contratto si applica anche per le aspettative non retribuite.

Circolare ARAN 27/5/2004, n. 4260 – Titolarità delle prerogative nei luoghi di lavoro

B) Titolarità e utilizzo delle prerogative sindacali (distacchi, permessi, etc.) nei luoghi di lavoro

§ 1. I soggetti titolari delle prerogative

Nel quadro generale delineato dal vigente CCNQ del 7 agosto 1998 i diritti

www.uilpa.it

sindacali nei luoghi di lavoro sono riconosciuti alla RSU e alle Organizzazioni sindacali rappresentative (tutte, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto il CCNL che si sta applicando).
Le Organizzazioni sindacali non rappresentative, per il biennio contrattuale corrispondente, non sono titolari di alcuna prerogativa; unica eccezione è la possibilità, per le stesse, di comunicare il nominativo del responsabile del proprio terminale associativo, cui non fa seguito l'utilizzo di prerogative sindacali non avendone, appunto, la titolarità.

§ 2. I dirigenti sindacali fruitori delle prerogative e le modalità della richiesta

Fermo rimanendo che i soggetti che possono richiedere l'utilizzo delle prerogative sindacali sono quelli sopracitati, l'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 indica quali sono i dirigenti sindacali che hanno titolo nell'Amministrazione ad usufruirne: a tale fine non va confusa la titolarità delle prerogative, che è esclusiva delle RSU e delle Organizzazioni sindacali rappresentative, con le persone fisiche per le quali possono, appunto, venire richieste e che sono:
a) i dirigenti sindacali eletti nella RSU, essendo quest'ultima titolare del monte-ore di Amministrazione. E' di esclusiva competenza della RSU stabilire l'utilizzo al suo interno dei permessi di pertinenza. Le Amministrazioni, pertanto, non devono assegnare il monte-ore ai singoli componenti della RSU ma alla RSU quale organismo sindacale unitario (cfr. nota Aran n. 5126 del 4 luglio 2003). E', infatti, la RSU, nella sua interezza, ad essere titolare non solo del monte-ore di cui sopra, ma anche del diritto di affissione e dei locali, di indire l'assemblea sindacale e di partecipare ai tavoli negoziali. I componenti della RSU rilevano solo al suo interno nella formazione delle decisioni e nel suo funzionamento, ma non hanno rilievo esterno. In tal senso non può trovare alcuna legittimazione la richiesta di una Organizzazione sindacale non rappresentativa di fruire surrettiziamente di prerogative sindacali, di cui non gode, utilizzando quelle di pertinenza del componente della RSU eletto nella propria lista. La RSU, come già detto, una volta eletta è autonoma, vive di vita propria e decide come utilizzare al suo interno il monte-ore dei permessi;
b) i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali (RSA) dei dirigenti dipendenti dell'Amministrazione accreditati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative delle aree dirigenziali;
c) i dirigenti sindacali accreditati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative quali esponenti nella delegazione trattante (se il dirigente sindacale accreditato nella delegazione trattante è dipendente di una altra Amministrazione il monte-ore da utilizzare sarà quello dell'Amministrazione di appartenenza del dipendente);
d) i dirigenti sindacali accreditati quali terminali associativi da parte delle Organizzazioni sindacali rappresentative;

www.uilpa.it

e) i dirigenti sindacali componenti dei Comitati Direttivi previsti, a tutti i livelli territoriali, dagli statuti delle Confederazioni e Organizzazioni sindacali rappresentative che non sono in distacco o aspettativa sindacale.
La richiesta di utilizzo delle prerogative non può essere fatta dal dirigente sindacale a nome proprio ma dall'Organizzazione che ne è titolare.
Anche a tale proposito, in generale, si significa nuovamente l'importanza già richiamata dell'accredito formale da parte dell'Organizzazione sindacale del proprio dirigente da cui, appunto, discende il diritto della persona fisica ad usufruire delle prerogative, ma anche il diritto alla tutela prevista dall'art.18 del CCNQ. La qualità di dirigente sindacale, infatti, deriva esclusivamente o dalla comunicazione degli eletti nella RSU o dall'accredito delle Organizzazioni sindacali che ne hanno la titolarità e, per essere fatta valere, deve essere formalmente conosciuta dall'Amministrazione.
La richiesta dell'utilizzo delle prerogative deve essere sempre preventiva nel rispetto dei tempi e delle modalità previste in generale dal CCNQ, nello specifico dai CCNL e dagli eventuali accordi locali. E', pertanto, da escludere che l'Organizzazione intervenga a posteriori per sanare l'assenza del proprio dirigente sindacale in quanto, nell'utilizzo dei permessi, deve essere sempre garantita la funzionalità dell'attività lavorativa dell'ufficio in cui il dipendente, accreditato quale dirigente sindacale, lavora.
L'Amministrazione deve, pertanto, esercitare le proprie forme di controllo nei confronti di dipendenti che si assentano dal servizio per mandato sindacale di cui non risulta alcuna comunicazione ufficiale, né richiesta da parte dell'Organizzazione sindacale.
Nessuna norma vieta che il medesimo dipendente ricopra, contemporaneamente, più cariche sindacali (ad esempio che sia eletto nella RSU e membro di un Comitato direttivo o rappresentante del terminale associativo) rientrando tale valutazione nelle autonome e libere scelte delle Organizzazioni sindacali. Rileva, invece, per l'Amministrazione, che l'utilizzo delle prerogative sindacali sia correttamente correlato alla specifica fattispecie per la quale viene richiesto, essendo i monte-ore permessi diversi, fermo rimanendo che le prerogative in capo alla RSU non possono mai essere utilizzate dalle Organizzazioni sindacali.
Non esiste alcun limite massimo al numero di dipendenti che possono esser nominati dirigenti sindacali ma solo la esatta definizione e quantificazione dei diritti sindacali complessivamente fruibili.
A tale proposito vale la pena di chiarire ulteriormente la figura del terminale associativo. I dipendenti ad esso addetti sono considerati dirigenti sindacali a tutti gli effetti dall'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998, purché nominati dalle Organizzazioni sindacali rappresentative, ma la natura di mera struttura organizzativa non assegna loro un potere contrattuale. In tal senso, affinché il terminale associativo possa partecipare ai tavoli negoziali della contrattazione integrativa, occorre che lo stesso sia anche formalmente accreditato quale componente della delegazione trattante da parte della Organizzazione sindacale titolata (cfr. anche il §1 del punto B per i terminali

www.uilpa.it

delle organizzazioni sindacali non rappresentative).
Nel caso di federazioni di categoria composte da più e diverse sigle sindacali (costituenti o affiliate) vale quanto già detto nel precedente punto relativamente all'accredito dei dirigenti sindacali a cui si rinvia, ribadendo che, per la individuazione del soggetto titolare delle prerogative sindacali, occorre sempre fare riferimento alla federazione unitariamente intesa e non alle singole componenti della stessa. Ne deriva, conseguentemente, che anche per la individuazione dei dirigenti sindacali abilitati nei luoghi di lavoro ad usufruire delle prerogative, occorre fare riferimento esclusivamente alle comunicazioni provenienti dalla federazione. Eventuali accrediti o designazioni effettuate in modo autonomo dalle singole sigle che la compongono non possono essere presi in considerazione.

C) La tipologia delle prerogative sindacali e le causali

Le prerogative sindacali previste dal CCNQ del 7 agosto 1998 sono:
a. il diritto di assemblea
b. il diritto ai locali
c. il diritto di affissione
d. il diritto ai distacchi e ai permessi retribuiti
e. il diritto alle aspettative a i permessi non retribuiti
f. il diritto di nominare i terminali associativi.

§ 1. I distacchi sindacali

Nella presente nota non si fa riferimento all'istituto dei distacchi sindacali in quanto già chiaramente disciplinato dai CCNQ, l'ultimo dei quali, per il personale dei comparti, è del 18 dicembre 2002, evidenziando solamente, che, trattandosi di materia definita nazionalmente, le Amministrazioni non hanno alcuna competenza sulla loro determinazione e distribuzione.
L'esatta denominazione delle Organizzazioni sindacali rappresentative e delle Confederazioni cui aderiscono, nonché le quantità di prerogative spettanti, sono esclusivamente quelle indicate nei vigenti CCNQ, a cui, pertanto, si rinvia.
Per la concessione dei distacchi si richiama il rispetto delle procedure previste nel CCNQ del 7 agosto 1998 come integrato dal CCNQ del 27 gennaio 1999.

§ 2. I permessi dell'art. 11 del CCNQ 7 agosto 1998 e seguenti

Quanto sopra riportato sui distacchi sindacali vale anche per i permessi dell'art. 11 (CCNQ del 7 agosto 1998 e seguenti) nel senso che la loro titolarità e quantificazione (limite massimo) è fissata a livello nazionale e non vi è alcun tetto per il loro utilizzo nell'Amministrazione.
Il rispetto del monte-ore complessivo è a carico del sindacato che ne è tito-

www.uilpa.it

lare per cui l'unico obbligo per l'Amministrazione è l'adempimento dell'art. 11, comma 7, del CCNQ del 7 agosto 1998.
La loro fruizione è esclusivamente riservata ai dipendenti/dirigenti sindacali in servizio e, quindi, non collocati in distacco o aspettativa sindacale, che siano componenti degli organismi direttivi statutari (nazionali, regionali, provinciali e territoriali) delle Confederazioni ed Organizzazioni sindacali di categoria che ne hanno titolo (cfr. tavole allegate ai vigenti CCNQ) ed è legata alla circostanza della convocazione della riunione dei predetti organismi. Tali permessi non possono, quindi, essere cumulati surrettiziamente fra di loro, se non nei limiti della partecipazione alle riunioni degli organismi statutari per le quali possono essere richiesti e non possono essere utilizzati per finalità diverse da quella per cui sono stati previsti.
Le Confederazioni possono utilizzare i permessi dell'art. 11 per le proprie Organizzazioni di categoria anche nei comparti ove queste non sono rappresentative.
Va osservato che, nel caso di specie, la qualità di dirigente sindacale deriva dall'appartenenza all'organismo statutario a prescindere da ogni altra carica sindacale. Non rientra, pertanto, tra le causali dell'art. 11 la partecipazione al tavolo di contrattazione integrativa per la quale devono essere utilizzati i relativi permessi, cioè il monte-ore dell'Amministrazione ove si presta servizio.
E' responsabilità dell'Organizzazione e della Confederazione sindacale di appartenenza del dirigente sindacale il corretto utilizzo dei permessi e la indicazione della precisa causale per cui se ne chiede la fruizione. Alle stessa compete, inoltre, il dovere del preavviso secondo la normativa di comparto vigente e le modalità, all'uopo concordate, in sede locale.
Nulla vieta all'Amministrazione di concordare in sede locale che alla richiesta di utilizzo dei permessi dell'art.11 sia allegata copia della convocazione del Comitato direttivo a cui il dirigente sindacale deve partecipare.
I permessi dell'art. 11 sono compatibili con quelli previsti dal monte-ore di Amministrazione, ma non cumulabili ai fini di distacchi parziali.
I permessi dell'art. 11 sono, altresì, compatibili, in quanto fruiti per finalità diverse, con forme di distacco part-time (mentre non lo sono i permessi dell'art. 8 e 9 di cui al successivo paragrafo). In caso di part-time orizzontale o verticale l'art. 11 trova, ovviamente, applicazione solo nei giorni in cui il dipendente è tenuto alla prestazione lavorativa.

§ 3. Il monte-ore di amministrazione

Per quanto riguarda il monte-ore di Amministrazione si rinvia alla nota Aran n. 5126 del 4 luglio 2003, relativamente ai soggetti titolari, al calcolo e alla distribuzione.
La causale principale per la quale il monte-ore di Amministrazione è stato previsto è la partecipazione al tavolo della contrattazione integrativa, nel caso in cui le trattative si svolgano durante l'orario di lavoro, ma può essere

www.uilpa.it

utilizzato anche per altre riunioni, convegni e congressi sindacali.
Le Organizzazioni sindacali possono fare utilizzare il monte-ore di pertinenza anche ai propri dirigenti dei terminali associativi per la loro attività.
I permessi del monte-ore di Amministrazione possono essere cumulati (cfr. anche art. 10 comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998 come modificato dal CCNQ del 27 gennaio 1999 nel caso in cui il cumulo delle ore si configuri come un distacco) ma, in questo caso, non è possibile utilizzarli congiuntamente al distacco sindacale part-time, per evitare che questo si trasformi surrettiziamente in un distacco a tempo pieno.
Le Amministrazioni dovranno avere particolare cura nel verificare che né la RSU né le Organizzazioni sindacali rappresentative utilizzino, nell'anno considerato, ore eccedenti a quelle di pertinenza, al fine di evitare il successivo recupero ed un inutile contenzioso.
Le ore non utilizzate nell'anno corrispondente rappresentano un risparmio per l'Amministrazione e non possono essere sommate a quelle dell'anno successivo.
I minuti utilizzabili per quantificare il monte-ore di Amministrazione sono predefiniti dai CCNQ (cfr. nota Aran citata) e, pertanto, l'Amministrazione non può aumentarli, trattandosi di materia non disponibile per la contrattazione integrativa.
I soggetti titolari del monte-ore, vale a dire la RSU e ciascuna delle singole Organizzazioni sindacali rappresentative, possono attingere esclusivamente dal monte-ore di pertinenza, non prevedendo il CCNQ alcuna compensazione (vale a dire che le Organizzazioni sindacali non possono attingere dal monte ore della RSU e analogamente la RSU dal monte ore di Amministrazione delle Organizzazioni sindacali).
Al proposito si ritiene opportuno evidenziare che anche il monte-ore di Amministrazione di pertinenza rispettivamente delle Organizzazione sindacali rappresentative del comparto e quello dell'area dirigenziale non sono tra di loro compensabili, trattandosi di monti-ore utilizzabili per finalità diverse essendo diversi e distinti i CCNL e i CCNQ. Anche in questo caso le Organizzazioni possono attingere esclusivamente dal monte-ore di pertinenza. Vale a dire che nel caso in cui a fruire del permesso sia un dipendente accreditato quale dirigente sindacale per la trattativa di comparto si deve usare il monte-ore del comparto ovvero nel caso di dipendente accreditato per la trattativa della dirigenza il monte-ore da utilizzare è quello della dirigenza. Rientra, infatti, nella libertà sindacale, che un dipendente non dirigente possa essere accreditato nella delegazione della dirigenza o viceversa, ma il monte ore da utilizzare è quello per il quale è avvenuto l'accredito.

§ 4. Aspettative e permessi non retribuiti

Relativamente alle aspettative e ai permessi non retribuiti la titolarità a richiederli resta in capo alle sole Organizzazioni sindacali rappresentative. Il CCNQ del 18 dicembre 2002 ha fissato il limite di cumulabilità tra distacco

www.uilpa.it

retribuito part-time e aspettativa non retribuita.

§ 5. I diritti di affissione, di uso dei locali e di assemblea

Relativamente ai diritti di affissione e di uso dei locali, rientrando tali diritti tra quelli a sostegno dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, la loro titolarità è in capo alla RSU, unitariamente intesa, e alle Organizzazioni sindacali di categoria rappresentative (le Confederazioni non hanno titolarità in proprio). Tali diritti sono disciplinati dal CCNQ del 7 agosto 1998.
Nel caso in cui la RSU e i sindacati rappresentativi richiedano la disponibilità di strumentazioni aggiuntive a quelle previste, nulla vieta di concordarne l'utilizzo secondo i livelli di contrattazione integrativa dell'Amministrazione, ma ciò non può comportare un aggravio di spesa e costi aggiuntivi per l'Amministrazione stessa.
Anche il diritto di assemblea rientra tra quelli di cui al precedente capoverso. Il diritto è in capo ai dipendenti che possono esercitarlo partecipando, durante l'orario di lavoro, all'assemblea sindacale per un minimo di 10 ore annue pro capite, limite che può essere aumentato dal CCNL, a cui si rinvia. Si tratta quindi di un monte-ore annuo individuale spettante esclusivamente ai lavoratori, che l'Amministrazione deve ridurre in base alla effettiva partecipazione dei lavoratori alle assemblee sindacali, sulla base della rilevazione delle presenze che è di competenza dell'Amministrazione.
L'assemblea può essere indetta dalla RSU unitariamente intesa, dalle Organizzazioni sindacali di categoria rappresentative e dalle RSA della dirigenza. L'indizione può avvenire singolarmente da ogni soggetto che ne ha la titolarità (ad esempio dalla RSU o da una sola organizzazione) ovvero congiuntamente da più soggetti (ad esempio da tutte le organizzazioni sindacali assieme ovvero dalle stesse o parte di esse assieme alla RSU).
Il CCNQ del 7 agosto 1998 e i contratti nazionali di lavoro disciplinano, il primo in via generale e i secondi nella specificità di comparto, le modalità di richiesta e di svolgimento dell'assemblea (cfr. in particolare il CCNL della Scuola).
Poiché, come già sopra precisato per altri istituti, i contratti di lavoro del personale dei comparti e delle aree dirigenziali sono distinti ed operano in favore di dipendenti diversi, le assemblee del personale dei comparti e dei dirigenti avvengono separatamente. Il diritto di indire l'assemblea per il personale non dirigente è in capo alla RSU e alle Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto (e non possono parteciparvi i dirigenti) mentre per i dirigenti il diritto è in capo alle Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza e alle RSA della dirigenza (e non possono parteciparvi i dipendenti del comparto).
L'unica eccezione è il caso in cui una Organizzazione rappresentativa sia nel comparto che nell'area dirigenziale indica una assemblea sindacale unica per materie di interesse comune. Sarà cura dell'Amministrazione rilevare le presenze in quanto le ore utilizzate dovranno essere detratte dal rispettivo monte-ore annuo.

www.uilpa.it

I soggetti che nell'Amministrazione operano coi poteri del privato datore di lavoro - ad esempio il Dirigente scolastico (Preside) negli Istituti scolastici - non possono partecipare all'assemblea indetta per il personale del comparto se non specificatamente invitati.
Gli argomenti trattati nell'assemblea sono quelli di interesse sindacale, rientrando in tale espressione un contenuto molto ampio e cioè tutti gli argomenti che il sindacato assume in rapporto ai propri obiettivi.
Gli unici soggetti esterni al posto di lavoro che possono partecipare all'assemblea sono i dirigenti sindacali, previa formale comunicazione all'Amministrazione con preavviso scritto almeno tre giorni prima.

D) Attività sindacale e prestazioni di servizio

Ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 l'attività prestata dal dirigente sindacale in permesso o in distacco retribuito è equiparata a quella del servizio, nel significato che l'attività sindacale non pregiudica la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini della carriera e della pensione.
In presenza del distacco sindacale retribuito, anche derivante dal cumulo dei permessi orari (nel caso in cui si configuri come un distacco), il dirigente sindacale, per tutto il periodo che ne usufruisce, non matura le ferie, non essendo, appunto, in servizio. Non è, invece, prevista alcuna riduzione delle ferie per il personale che utilizza i permessi orari giornalieri.
Il dipendente che rientra in servizio al termine del distacco sindacale non può avanzare, nei confronti dell'Amministrazione, pretese relative ai rapporti intercorsi con il sindacato durante il periodo del proprio mandato, né chiedere di usufruire delle ferie non godute durante il distacco sindacale in quanto non maturate nell'Amministrazione.
La possibilità di utilizzare i distacchi in modo flessibile (prestazione lavorativa ridotta) rappresenta una modalità di fruizione del distacco. Comunque, ove si usufruisca di un distacco part-time, questo non incide sulla determinazione delle percentuali massime previste per la costituzione di tali rapporti di lavoro.
In generale la normativa applicabile al dipendente in distacco part-time è quella prevista nei CCNL per il rapporto di lavoro part-time orizzontale o verticale, anche per quanto riguarda il limite minimo di prestazione che deve essere garantita. Unica eccezione è il trattamento economico che è quello disciplinato in via generale per i distacchi sindacali (cfr. art. 17 del CCNQ del 7 agosto 1998 e CCNL di comparto o area).
L'art. 10, comma 7 del CCNQ del 7 agosto 1998, prevede che le riunioni con le quali le pubbliche Amministrazioni assicurano i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dai CCNL vigenti avvengano – normalmente – al di fuori dell'orario di lavoro. E', pertanto, necessario che le Amministrazioni ne assicurino la più scrupolosa attuazione onde evitare, come indicato dalla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 ottobre 2002, aggravi di spesa nonché la ulteriore conseguenza di far dipendere dalla loro azione tempi e

www.uilpa.it

modalità della contrattazione collettiva integrativa. Il medesimo comma prevede, peraltro, che, qualora non sia possibile svolgere la trattativa fuori dall'orario di lavoro, come, ad esempio, in caso di convocazione delle parti sindacali motivate dalla assoluta urgenza di assumere decisioni concordate, attraverso le relazioni sindacali previste dai rispettivi contratti collettivi, vengano adottate tutte le forme possibili di articolazione dell'orario di lavoro che possano facilitare lo svolgimento del mandato sindacale (es. cambio del turno, etc.). Sulla materia si rinvia anche alla nota Aran n. 1702 del 15 febbraio 2002.
Per l'esercizio dell'attività sindacale ai dipendenti non spettano i trattamenti accessori direttamente legati alla prestazione del servizio istituzionale (missioni, straordinario, rimborso spese, etc.).

Legge 12/6/1990, n. 146 (come modificata dalla Legge 11/4/2000, n. 83) – Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali

Art. 1 - Diritto di sciopero e diritto della persona

1. Ai fini della presente legge sono considerati servizi pubblici essenziali, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione, quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.
2. Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1, la presente legge dispone le regole da rispettare e le procedure da seguire in caso di conflitto collettivo, per assicurare l'effettività, nel loro contenuto essenziale, dei diritti medesimi, in particolare nei seguenti servizi e limitatamente all'insieme delle prestazioni individuate come indispensabili ai sensi dell'articolo 2:
a) per quanto concerne la tutela della vita, della salute, della libertà e della sicurezza della persona, dell'ambiente e del patrimonio storico-artistico: la sanità; l'igiene pubblica; la protezione civile; la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti urbani e di quelli speciali, tossici e nocivi; le dogane, limitatamente al controllo su animali e su merci deperibili; l'approvvigionamento di energie, prodotti energetici, risorse naturali e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi; l'amministrazione della giustizia, con particolare riferimento a provvedimenti restrittivi della libertà personale ed a quelli cautelari ed urgenti, nonché ai processi penali con imputati in stato di detenzione; i servizi di protezione ambientale e di vigilanza sui beni culturali;

www.uilpa.it

b) per quanto concerne la tutela della libertà di circolazione: i trasporti pubblici urbani ed extraurbani autoferrotranviari, ferroviari, aerei, aeroportuali e quelli marittimi limitatamente al collegamento con le isole;
c) per quanto concerne l'assistenza e la previdenza sociale, nonché gli emolumenti retributivi o comunque quanto economicamente necessario al soddisfacimento delle necessità della vita attinenti a diritti della persona costituzionalmente garantiti: i servizi di erogazione dei relativi importi anche effettuati a mezzo del servizio bancario;
d) per quanto riguarda l'istruzione: l'istruzione pubblica, con particolare riferimento all'esigenza di assicurare la continuità dei servizi degli asili nido, delle scuole materne e delle scuole elementari, nonché lo svolgimento degli scrutini finali e degli esami, e l'istruzione universitaria, con particolare riferimento agli esami conclusivi dei cicli di istruzione;
e) per quanto riguarda la libertà di comunicazione: le poste, le telecomunicazioni e l'informazione radiotelevisiva pubblica.

Art. 2 – Servizi pubblici essenziali

1. Nell'àmbito dei servizi pubblici essenziali indicati nell'articolo 1 il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili per garantire le finalità di cui al comma 2 dell'articolo 1, con un preavviso minimo non inferiore a quello previsto nel comma 5 del presente articolo. I soggetti che proclamano lo sciopero hanno l'obbligo di comunicare per iscritto, nel termine di preavviso, la durata e le modalità di attuazione, nonché le motivazioni, dell'astensione collettiva dal lavoro. La comunicazione deve essere data sia alle amministrazioni o imprese che erogano il servizio, sia all'apposito ufficio costituito presso l'autorità competente ad adottare l'ordinanza di cui all'articolo 8, che ne cura la immediata trasmissione alla Commissione di garanzia di cui all'articolo 12.
2. Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi, nel rispetto del diritto di sciopero e delle finalità indicate dal comma 2 dell'articolo 1, ed in relazione alla natura del servizio ed alle esigenze della sicurezza, nonché alla salvaguardia dell'integrità degli impianti, concordano, nei contratti collettivi o negli accordi di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nonché nei regolamenti di servizio, da emanare in base agli accordi con le rappresentanze del personale di cui all'articolo 47 del medesimo decreto legislativo n. 29 del 1993, le prestazioni indispensabili che sono tenute ad assicurare, nell'àmbito dei servizi di cui all'articolo 1, le modalità e le procedure di erogazione e le altre misure dirette a consentire gli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo. Tali misure possono disporre l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti alle prestazioni ed indicare, in tal caso, le modalità per l'individuazione dei lavoratori interessati ovvero possono disporre forme di erogazione periodica e devono altresì indicare intervalli minimi da osservare tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo, quando ciò sia

www.uilpa.it

necessario ad evitare che, per effetto di scioperi proclamati in successione da soggetti sindacali diversi e che incidono sullo stesso servizio finale o sullo stesso bacino di utenza, sia oggettivamente compromessa la continuità dei servizi pubblici di cui all'articolo 1. Nei predetti contratti o accordi collettivi devono essere in ogni caso previste procedure di raffreddamento e di conciliazione, obbligatorie per entrambe le parti, da esperire prima della proclamazione dello sciopero ai sensi del comma 1. Se non intendono adottare le procedure previste da accordi o contratti collettivi, le parti possono richiedere che il tentativo preventivo di conciliazione si svolga: se lo sciopero ha rilievo locale, presso la prefettura, o presso il comune nel caso di scioperi nei servizi pubblici di competenza dello stesso e salvo il caso in cui l'amministrazione comunale sia parte; se lo sciopero ha rilievo nazionale, presso la competente struttura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Qualora le prestazioni indispensabili e le altre misure di cui al presente articolo non siano previste dai contratti o accordi collettivi o dai codici di autoregolamentazione, o se previste non siano valutate idonee, la Commissione di garanzia adotta, nelle forme di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a), la provvisoria regolamentazione compatibile con le finalità del comma 3. Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi di trasporto sono tenute a comunicare agli utenti, contestualmente alla pubblicazione degli orari dei servizi ordinari, l'elenco dei servizi che saranno garantiti comunque in caso di sciopero e i relativi orari, come risultano definiti dagli accordi previsti al presente comma.

3. I soggetti che promuovono lo sciopero con riferimento ai servizi pubblici essenziali di cui all'articolo 1 o che vi aderiscono, i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi sono tenuti all'effettuazione delle prestazioni indispensabili, nonché al rispetto delle modalità e delle procedure di erogazione e delle altre misure di cui al comma 2.

4. La Commissione di cui all'articolo 12 valuta l'idoneità delle prestazioni individuate ai sensi del comma 2. A tale scopo, le determinazioni pattizie ed i regolamenti di servizio nonché i codici di autoregolamentazione e le regole di condotta vengono comunicati tempestivamente alla Commissione a cura delle parti interessate.

5. Al fine di consentire all'amministrazione o all'impresa erogatrice del servizio di predisporre le misure di cui al comma 2 ed allo scopo altresì, di favorire lo svolgimento di eventuali tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di usufruire di servizi alternativi, il preavviso di cui al comma 1 non può essere inferiore a dieci giorni. Nei contratti collettivi, negli accordi di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nonché nei regolamenti di servizio da emanare in base agli accordi con le rappresentanze del personale di cui all'articolo 47 del medesimo decreto legislativo n. 29 del 1993 e nei codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2-bis della presente legge possono essere determinati termini superiori.

www.uilpa.it

6. Le amministrazioni o le imprese erogatrici dei servizi di cui all'articolo 1 sono tenute a dare comunicazione agli utenti, nelle forme adeguate, almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione degli stessi; debbono, inoltre, garantire e rendere nota la pronta riattivazione del servizio, quando l'astensione dal lavoro sia terminata. Salvo che sia intervenuto un accordo tra le parti ovvero vi sia stata una richiesta da parte della Commissione di garanzia o dell'autorità competente ad emanare l'ordinanza di cui all'articolo 8, la revoca spontanea dello sciopero proclamato, dopo che é stata data informazione all'utenza ai sensi del presente comma, costituisce forma sleale di azione sindacale e viene valutata dalla Commissione di garanzia ai fini previsti dall'articolo 4, commi da 2 a 4-bis. Il servizio pubblico radiotelevisivo è tenuto a dare tempestiva diffusione a tali comunicazioni, fornendo informazioni complete sull'inizio, la durata, le misure alternative e le modalità dello sciopero nel corso di tutti i telegiornali e giornali radio. Sono inoltre tenuti a dare le medesime informazioni i giornali quotidiani e le emittenti radiofoniche e televisive che si avvalgano di finanziamenti o, comunque, di agevolazioni tariffarie, creditizie o fiscali previste da leggi dello Stato. Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi hanno l'obbligo di fornire tempestivamente alla Commissione di garanzia che ne faccia richiesta le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni ed i rinvii degli scioperi proclamati, e le relative motivazioni, nonché le cause di insorgenza dei conflitti. La violazione di tali obblighi viene valutata dalla Commissione di garanzia ai fini di cui all'articolo 4, comma 4-sexies.
7. Le disposizioni del presente articolo in tema di preavviso minimo e di indicazione della durata non si applicano nei casi di astensione dal lavoro in difesa dell'ordine costituzionale, o di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 2-bis – Lavoratori autonomi

1. L'astensione collettiva dalle prestazioni, a fini di protesta o di rivendicazione di categoria, da parte di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, che incida sulla funzionalità dei servizi pubblici di cui all'articolo 1, é esercitata nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili di cui al medesimo articolo. A tale fine la Commissione di garanzia di cui all'articolo 12 promuove l'adozione, da parte delle associazioni o degli organismi di rappresentanza delle categorie interessate, di codici di autoregolamentazione che realizzino, in caso di astensione collettiva, il contemperamento con i diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1. Se tali codici mancano o non sono valutati idonei a garantire le finalità di cui al comma 2 dell'articolo 1, la Commissione di garanzia, sentite le parti interessate nelle forme previste dall'articolo 13, comma 1, lettera a), delibera la provvisoria regolamentazione. I codici di

www.uilpa.it

autoregolamentazione devono in ogni caso prevedere un termine di preavviso non inferiore a quello indicato al comma 5 dell'articolo 2, l'indicazione della durata e delle motivazioni dell'astensione collettiva, ed assicurare in ogni caso un livello di prestazioni compatibile con le finalità di cui al comma 2 dell'articolo 1. In caso di violazione dei codici di autoregolamentazione, fermo restando quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 2, la Commissione di garanzia valuta i comportamenti e adotta le sanzioni di cui all'articolo 4.

Art. 3 – Trasporti per le isole

1. Quando lo sciopero riguardi i servizi di trasporto da e per le isole, le imprese erogatrici dei servizi sono tenute a garantire, d'intesa con le organizzazioni sindacali e in osservanza di quanto previsto al comma 2 dell'articolo 2, le prestazioni indispensabili per la circolazione delle persone nel territorio nazionale e per il rifornimento delle merci necessarie per l'approvvigionamento delle popolazioni, nonché per la continuità delle attività produttive nei servizi pubblici essenziali relativamente alle prestazioni indispensabili di cui all'articolo 2, dandone comunicazione agli utenti con le modalità di cui al comma 6 dell'articolo 2.

Art. 4 - Violazioni

1. I lavoratori che si astengono dal lavoro in violazione delle disposizioni dei commi 1 e 3 dell'articolo 2 o che, richiesti dell'effettuazione delle prestazioni di cui al comma 2 del medesimo articolo, non prestino la propria consueta attività, sono soggetti a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione, con esclusione delle misure estintive del rapporto o di quelle che comportino mutamenti definitivi dello stesso. In caso di sanzioni disciplinari di carattere pecuniario, il relativo importo è versato dal datore di lavoro all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.
2. Nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori che proclamano uno sciopero, o ad esso aderiscono in violazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, sono sospesi i permessi sindacali retribuiti ovvero i contributi sindacali comunque trattenuti dalla retribuzione, ovvero entrambi, per la durata dell'astensione stessa e comunque per un ammontare economico complessivo non inferiore a lire 5.000.000 e non superiore a lire 50.000.000 tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico. Le medesime organizzazioni sindacali possono altresì essere escluse dalle trattative alle quali partecipino per un periodo di due mesi dalla cessazione del comportamento. I contributi sindacali trattenuti sulla retribuzione sono devoluti all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.
3. abrogato

www.uilpa.it

4. I dirigenti responsabili delle amministrazioni pubbliche e i legali rappresentanti delle imprese e degli enti che erogano i servizi pubblici di cui all'articolo 1, comma 1, che non osservino le disposizioni previste dal comma 2 dell'articolo 2 o gli obblighi loro derivanti dagli accordi o contratti collettivi di cui allo stesso articolo 2, comma 2, o dalla regolazione provvisoria della Commissione di garanzia, o che non prestino correttamente l'informazione agli utenti di cui all'articolo 2, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa pecuniaria da lire 5.000.000 a lire 50.000.000, tenuto conto della gravità della violazione, dell'eventuale recidiva, dell'incidenza di essa sull'insorgenza o sull'aggravamento di conflitti e del pregiudizio eventualmente arrecato agli utenti. Alla medesima sanzione sono soggetti le associazioni e gli organismi rappresentativi dei lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, in solido con i singoli lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, che aderendo alla protesta si siano astenuti dalle prestazioni, in caso di violazione dei codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2-bis, o della regolazione provvisoria della Commissione di garanzia e in ogni altro caso di violazione dell'articolo 2, comma 3. Nei casi precedenti, la sanzione viene applicata con ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro-sezione ispettorato del lavoro.

4-bis. Qualora le sanzioni previste ai commi 2 e 4 non risultino applicabili, perché le organizzazioni sindacali che hanno promosso lo sciopero o vi hanno aderito non fruiscono dei benefìci di ordine patrimoniale di cui al comma 2 o non partecipano alle trattative, la Commissione di garanzia delibera in via sostitutiva una sanzione amministrativa pecuniaria a carico di coloro che rispondono legalmente per l'organizzazione sindacale responsabile, tenuto conto della consistenza associativa, della gravità della violazione e della eventuale recidiva, nonché della gravità degli effetti dello sciopero sul servizio pubblico, da un minimo di lire 5.000.000 ad un massimo di lire 50.000.000. La sanzione viene applicata con ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro-sezione ispettorato del lavoro.

4-ter. Le sanzioni di cui al presente articolo sono raddoppiate nel massimo se l'astensione collettiva viene effettuata nonostante la delibera di invito della Commissione di garanzia emanata ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettere c), d), e) ed h).

4-quater. Su richiesta delle parti interessate, delle associazioni degli utenti rappresentative ai sensi della legge 30 luglio 1998, n. 281, delle autorità nazionali o locali che vi abbiano interesse o di propria iniziativa, la Commissione di garanzia apre il procedimento di valutazione del comportamento delle organizzazioni sindacali che proclamano lo sciopero o vi aderiscono, o delle amministrazioni e delle imprese interessate, ovvero delle associazioni o organismi di rappresentanza dei lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, nei casi di astensione collettiva di cui agli articoli 2 e 2-bis. L'apertura del procedimento viene notificata alle parti, che hanno trenta giorni per presentare osservazioni e per chiedere di essere sentite. Decorso tale termine e comunque non oltre sessanta giorni dall'a-

www.uilpa.it

pertura del procedimento, la Commissione formula la propria valutazione e, se valuta negativamente il comportamento, tenuto conto anche delle cause di insorgenza del conflitto, delibera le sanzioni ai sensi del presente articolo, indicando il termine entro il quale la delibera deve essere eseguita con avvertenza che dell'avvenuta esecuzione deve essere data comunicazione alla Commissione di garanzia nei trenta giorni successivi, cura la notifica della delibera alle parti interessate e, ove necessario, la trasmette alla direzione provinciale del lavoro-sezione ispettorato del lavoro competente.
4-quinquies. L'INPS trasmette trimestralmente alla Commissione di garanzia i dati conoscitivi sulla devoluzione dei contributi sindacali per gli effetti di cui al comma 2.
4-sexies. I dirigenti responsabili delle amministrazioni pubbliche ed i legali rappresentanti degli enti e delle imprese che nel termine indicato per l'esecuzione della delibera della Commissione di garanzia non applichino le sanzioni di cui al presente articolo, ovvero che non forniscano nei successivi trenta giorni le informazioni di cui all'articolo 2, comma 6, sono soggetti ad una sanzione amministrativa pecuniaria da lire 400.000 a lire 1.000.000 per ogni giorno di ritardo ingiustificato. La sanzione amministrativa pecuniaria viene deliberata dalla Commissione di garanzia tenuto conto della gravità della violazione e della eventuale recidiva, ed applicata con ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro-sezione ispettorato del lavoro, competente per territorio.

Art. 5 - Informativa

1. Le amministrazioni o le imprese erogatrici di servizi di cui all'articolo 1 sono tenute a rendere pubblico tempestivamente il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate secondo la disciplina vigente.

Art. 7 – Comportamento antisindacale

1. La disciplina di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applica anche in caso di violazione di clausole concernenti i diritti e l'attività del sindacato contenute negli accordi di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e nei contratti collettivi di lavoro, che disciplinano il rapporto di lavoro nei servizi di cui alla presente legge

Art. 7-bis – Legittimazione in giudizio

1. Le associazioni degli utenti riconosciute ai fini della legge 30 luglio 1998, n. 281, sono legittimate ad agire in giudizio ai sensi dell'articolo 3 della citata legge, in deroga alla procedura di conciliazione di cui al comma 3 dello stesso articolo, anche al solo fine di ottenere la pubblicazione, a spese del responsabile, della sentenza che accerta la violazione dei diritti degli utenti,

www.uilpa.it

limitatamente ai casi seguenti:
a) nei confronti delle organizzazioni sindacali responsabili, quando lo sciopero sia stato revocato dopo la comunicazione all'utenza al di fuori dei casi di cui all'articolo 2, comma 6, e quando venga effettuato nonostante la delibera di invito della Commissione di garanzia di differirlo ai sensi dell'articolo 13, comma 1, lettere c), d), e) ed h), e da ciò consegua un pregiudizio al diritto degli utenti di usufruire con certezza dei servizi pubblici;
b) nei confronti delle amministrazioni, degli enti o delle imprese che erogano i servizi di cui all'articolo 1, qualora non vengano fornite adeguate informazioni agli utenti ai sensi dell'articolo 2, comma 6, e da ciò consegua un pregiudizio al diritto degli utenti di usufruire dei servizi pubblici secondo standard di qualità e di efficienza.

Art. 8 - Differimento

1. Quando sussista il fondato pericolo di un pregiudizio grave e imminente ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1, che potrebbe essere cagionato dall'interruzione o dalla alterazione del funzionamento dei servizi pubblici di cui all'articolo 1, conseguente all'esercizio dello sciopero o a forme di astensione collettiva di lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori, su segnalazione della Commissione di garanzia ovvero, nei casi di necessità e urgenza, di propria iniziativa, informando previamente la Commissione di garanzia, il Presidente del Consiglio dei ministri o un Ministro da lui delegato, se il conflitto ha rilevanza nazionale o interregionale, ovvero, negli altri casi, il prefetto o il corrispondente organo nelle regioni a statuto speciale, informati i presidenti delle regioni o delle province autonome di Trento e di Bolzano, invitano le parti a desistere dai comportamenti che determinano la situazione di pericolo, esperiscono un tentativo di conciliazione, da esaurire nel più breve tempo possibile, e se il tentativo non riesce, adottano con ordinanza le misure necessarie a prevenire il pregiudizio ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1.
2. L'ordinanza può disporre il differimento dell'astensione collettiva ad altra data, anche unificando astensioni collettive già proclamate, la riduzione della sua durata ovvero prescrivere l'osservanza da parte dei soggetti che la proclamano, dei singoli che vi aderiscono e delle amministrazioni o imprese che erogano il servizio, di misure idonee ad assicurare livelli di funzionamento del servizio pubblico compatibili con la salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1. Qualora la Commissione di garanzia, nella sua segnalazione o successivamente, abbia formulato una proposta in ordine alle misure da adottare con l'ordinanza al fine di evitare il pregiudizio ai predetti diritti, l'autorità competente ne tiene conto. L'ordinanza é adottata non meno di quarantotto ore prima dell'inizio dell'astensione collettiva, salvo che sia ancora in corso il tentativo di conciliazione o vi siano ragioni di urgenza, e deve specificare il periodo di tempo

www.uilpa.it

durante il quale i provvedimenti dovranno essere osservati dalle parti.
3. L'ordinanza viene portata a conoscenza dei destinatari mediante comunicazione da effettuare, a cura dell'autorità che l'ha emanata, ai soggetti che promuovono l'azione, alle amministrazioni o alle imprese erogatrici del servizio ed alle persone fisiche i cui nominativi siano eventualmente indicati nella stessa, nonché mediante affissione nei luoghi di lavoro, da compiere a cura dell'amministrazione o dell'impresa erogatrice. Dell'ordinanza viene altresì data notizia mediante adeguate forme di pubblicazione sugli organi di stampa, nazionali o locali, o mediante diffusione attraverso la radio e la televisione.
4. Dei provvedimenti adottati ai sensi del presente articolo, il Presidente del Consiglio dei ministri dà comunicazione alle Camere.

Art. 9 – Sanzioni amministrative

1. L'inosservanza da parte dei singoli prestatori di lavoro, professionisti o piccoli imprenditori delle disposizioni contenute nell'ordinanza di cui all'articolo 8 è assoggettata alla sanzione amministrativa pecuniaria per ogni giorno di mancata ottemperanza, determinabile, con riguardo alla gravità dell'infrazione ed alle condizioni economiche dell'agente, da un minimo di lire 500.000 ad un massimo di lire 1.000.000. Le organizzazioni dei lavoratori, le associazioni e gli organismi di rappresentanza dei lavoratori autonomi, professionisti e piccoli imprenditori, che non ottemperano all'ordinanza di cui all'articolo 8 sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da lire 5.000.000 a lire 50.000.000 per ogni giorno di mancata ottemperanza, a seconda della consistenza economica dell'organizzazione, associazione o organismo rappresentativo e della gravità delle conseguenze dell'infrazione. Le sanzioni sono irrogate con decreto della stessa autorità che ha emanato l'ordinanza e sono applicate con ordinanza-ingiunzione della direzione provinciale del lavoro-sezione ispettorato del lavoro.
2. In caso di inosservanza delle disposizioni contenute nell'ordinanza di cui all'articolo 8 i preposti al settore nell'àmbito delle amministrazioni, degli enti o delle imprese erogatrici di servizi sono soggetti alla sanzione amministrativa della sospensione dall'incarico, ai sensi dell'articolo 20, comma primo, della legge 24 novembre 1981, n. 689, per un periodo non inferiore a trenta giorni e non superiore a un anno.
3. Le somme percepite ai sensi del comma 1 sono devolute all'Istituto nazionale della previdenza sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria.
4. Le sanzioni sono irrogate con decreto dalla stessa autorità che ha emanato l'ordinanza. Avverso il decreto è proponibile impugnazione ai sensi degli articoli 22 e seguenti della legge 24 novembre 1981, n. 689.

Art. 10 – Ricorso al TAR

1. I soggetti che promuovono lo sciopero, le amministrazioni, le imprese e i

singoli prestatori di lavoro destinatari del provvedimento, che ne abbiano interesse, possono promuovere ricorso contro l'ordinanza prevista dall'articolo 8, comma 2, nel termine di sette giorni dalla sua comunicazione o, rispettivamente, dal giorno successivo a quello della sua affissione nei luoghi di lavoro, avanti al tribunale amministrativo regionale competente. La proposizione del ricorso non sospende l'immediata esecutività dell'ordinanza.
2. Se ricorrono fondati motivi il tribunale amministrativo regionale, acquisite le deduzioni delle parti, nella prima udienza utile, sospende il provvedimento impugnato anche solo limitatamente alla parte in cui eccede l'esigenza di salvaguardia di cui all'articolo 8, comma 1.

Art. 11 - Depenalizzazione

1. Sono abrogati gli articoli 330 e 333 del codice penale.

Art. 12 – Commissione di garanzia

1. È istituita una Commissione di garanzia dell'attuazione della legge, al fine di valutare l'idoneità delle misure volte ad assicurare il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1 dell'articolo 1.
2. La Commissione è composta da nove membri, scelti, su designazione dei Presidenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, tra esperti in materia di diritto costituzionale, di diritto del lavoro e di relazioni industriali, e nominati con decreto del Presidente della Repubblica; essa può avvalersi della consulenza di esperti di organizzazione dei servizi pubblici essenziali interessati dal conflitto, nonché di esperti che si siano particolarmente distinti nella tutela degli utenti. La Commissione si avvale di personale, anche con qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche in posizione di comando o fuori ruolo, adottando a tale fine i relativi provvedimenti. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. La Commissione individua, con propria deliberazione, i contingenti di personale di cui avvalersi nel limite massimo di trenta unità. Il personale in servizio presso la Commissione in posizione di comando o fuori ruolo conserva lo stato giuridico e il trattamento economico fondamentale delle amministrazioni di provenienza, a carico di queste ultime. Allo stesso personale spettano un'indennità nella misura prevista per il personale dei ruoli della Presidenza del Consiglio dei ministri, nonché gli altri trattamenti economici accessori previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro. I trattamenti accessori gravano sul fondo di cui al comma 5. Non possono far parte della Commissione i parlamentari e le persone che rivestano altre cariche pubbliche elettive, ovvero cariche in partiti politici, in organizzazioni sindacali o in associazioni di datori di lavoro, nonché coloro che abbiano comunque con i suddetti organismi ovvero con amministrazioni

www.uilpa.it

od imprese di erogazione di servizi pubblici rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza.
3. La Commissione elegge nel suo seno il presidente; è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.
4. La Commissione stabilisce le modalità del proprio funzionamento. Acquisisce, anche mediante audizioni, dati e informazioni dalle pubbliche amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali e dalle imprese, nonché dalle associazioni degli utenti dei servizi pubblici essenziali. Può avvalersi, altresì, delle attività del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), nonché di quelle degli Osservatori del mercato del lavoro e dell'Osservatorio del pubblico impiego.
5. La Commissione provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo nel bilancio dello Stato. Il rendiconto della gestione finanziaria è soggetto al controllo della Corte dei conti. Le norme dirette a disciplinare la gestione delle spese, anche in deroga alle disposizioni sulla contabilità generale dello Stato, sono approvate con decreto del Presidente della Repubblica da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro del tesoro, sentita la predetta Commissione.
6. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, pari a lire 2.300 milioni per ciascuno degli anni 1990, 1991 e 1992, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1990-1992, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1990 all'uopo utilizzando l'accantonamento «Norme dirette a garantire il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'àmbito della tutela del diritto di sciopero e istituzione della Commissione per le relazioni sindacali nei servizi pubblici». Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 13 – Compiti della commissione

1. La Commissione:
a) valuta, anche di propria iniziativa, sentite le organizzazioni dei consumatori e degli utenti riconosciute ai fini dell'elenco di cui alla legge 30 luglio 1998, n. 281, che siano interessate ed operanti nel territorio di cui trattasi, le quali possono esprimere il loro parere entro il termine stabilito dalla Commissione medesima, l'idoneità delle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e conciliazione e delle altre misure individuate ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 a garantire il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, di cui al comma 1 dell'articolo 1, e qualora non le giudichi idonee sulla base di specifica motivazione, sottopone alle parti una proposta sull'insieme delle prestazioni, procedure e misure da considerare indispensabili. Le parti devono pronunciarsi sulla proposta della Commissione entro

www.uilpa.it

quindici giorni dalla notifica. Se non si pronunciano, la Commissione, dopo avere verificato, in seguito ad apposite audizioni da svolgere entro il termine di venti giorni, l'indisponibilità delle parti a raggiungere un accordo, adotta con propria delibera la provvisoria regolamentazione delle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e di conciliazione e delle altre misure di contemperamento, comunicandola alle parti interessate, che sono tenute ad osservarla agli effetti dell'articolo 2, comma 3, fino al raggiungimento di un accordo valutato idoneo. Nello stesso modo la Commissione valuta i codici di autoregolamentazione di cui all'articolo 2-bis, e provvede nel caso in cui manchino o non siano idonei ai sensi della presente lettera. La Commissione, al fine della provvisoria regolamentazione di cui alla presente lettera, deve tenere conto delle previsioni degli atti di autoregolamentazione vigenti in settori analoghi o similari nonché degli accordi sottoscritti nello stesso settore dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nella provvisoria regolamentazione, le prestazioni indispensabili devono essere individuate in modo da non compromettere, per la durata della regolamentazione stessa, le esigenze fondamentali di cui all'articolo 1; salvo casi particolari, devono essere contenute in misura non eccedente mediamente il 50 per cento delle prestazioni normalmente erogate e riguardare quote strettamente necessarie di personale non superiori mediamente ad un terzo del personale normalmente utilizzato per la piena erogazione del servizio nel tempo interessato dallo sciopero, tenuto conto delle condizioni tecniche e della sicurezza. Si deve comunque tenere conto dell'utilizzabilità di servizi alternativi o forniti da imprese concorrenti. Quando, per le finalità di cui all'articolo 1, é necessario assicurare fasce orarie di erogazione dei servizi, questi ultimi devono essere garantiti nella misura di quelli normalmente offerti e pertanto non rientrano nella predetta percentuale del 50 per cento. Eventuali deroghe da parte della Commissione, per casi particolari, devono essere adeguatamente motivate con specifico riguardo alla necessità di garantire livelli di funzionamento e di sicurezza strettamente occorrenti all'erogazione dei servizi, in modo da non compromettere le esigenze fondamentali di cui all'articolo 1. I medesimi criteri previsti per la individuazione delle prestazioni indispensabili ai fini della provvisoria regolamentazione costituiscono parametri di riferimento per la valutazione, da parte della Commissione, dell'idoneità degli atti negoziali e di autoregolamentazione. Le delibere adottate dalla Commissione ai sensi della presente lettera sono immediatamente trasmesse ai Presidenti delle Camere;

b) esprime il proprio giudizio sulle questioni interpretative o applicative dei contenuti degli accordi o codici di autoregolamentazione di cui al comma 2 dell'articolo 2 e all'articolo 2-bis per la parte di propria competenza su richiesta congiunta delle parti o di propria iniziativa. Su richiesta congiunta delle parti interessate, la Commissione può inoltre emanare un lodo sul merito della controversia. Nel caso in cui il servizio sia svolto con il concorso di una pluralità di amministrazioni ed imprese la Commissione può convocare le

www.uilpa.it

amministrazioni e le imprese interessate, incluse quelle che erogano servizi strumentali, accessori o collaterali, e le rispettive organizzazioni sindacali, e formulare alle parti interessate una proposta intesa a rendere omogenei i regolamenti di cui al comma 2 dell'articolo 2, tenuto conto delle esigenze del servizio nella sua globalità;
c) ricevuta la comunicazione di cui all'articolo 2, comma 1, può assumere informazioni o convocare le parti in apposite audizioni, per verificare se sono stati esperiti i tentativi di conciliazione e se vi sono le condizioni per una composizione della controversia, e nel caso di conflitti di particolare rilievo nazionale può invitare, con apposita delibera, i soggetti che hanno proclamato lo sciopero a differire la data dell'astensione dal lavoro per il tempo necessario a consentire un ulteriore tentativo di mediazione;
d) indica immediatamente ai soggetti interessati eventuali violazioni delle disposizioni relative al preavviso, alla durata massima, all'esperimento delle procedure preventive di raffreddamento e di conciliazione, ai periodi di franchigia, agli intervalli minimi tra successive proclamazioni, e ad ogni altra prescrizione riguardante la fase precedente all'astensione collettiva, e può invitare, con apposita delibera, i soggetti interessati a riformulare la proclamazione in conformità alla legge e agli accordi o codici di autoregolamentazione differendo l'astensione dal lavoro ad altra data;
e) rileva l'eventuale concomitanza tra interruzioni o riduzioni di servizi pubblici alternativi, che interessano il medesimo bacino di utenza, per effetto di astensioni collettive proclamate da soggetti sindacali diversi e può invitare i soggetti la cui proclamazione sia stata comunicata successivamente in ordine di tempo a differire l'astensione collettiva ad altra data;
f) segnala all'autorità competente le situazioni nelle quali dallo sciopero o astensione collettiva può derivare un imminente e fondato pericolo di pregiudizio ai diritti della persona costituzionalmente tutelati di cui all'articolo 1, comma 1, e formula proposte in ordine alle misure da adottare con l'ordinanza di cui all'articolo 8 per prevenire il predetto pregiudizio;
g) assume informazioni dalle amministrazioni e dalle imprese erogatrici di servizi di cui all'articolo 1, che sono tenute a fornirle nel termine loro indicato, circa l'applicazione delle delibere sulle sanzioni ai sensi dell'articolo 4, circa gli scioperi proclamati ed effettuati, le revoche, le sospensioni e i rinvii di scioperi proclamati; nei casi di conflitto di particolare rilievo nazionale, può acquisire dalle medesime amministrazioni e imprese, e dalle altre parti interessate, i termini economici e normativi della controversia e sentire le parti interessate, per accertare le cause di insorgenza dei conflitti, ai sensi dell'articolo 2, comma 6, e gli aspetti che riguardano l'interesse degli utenti; può acquisire dall'INPS, che deve fornirli entro trenta giorni dalla richiesta, dati analitici relativamente alla devoluzione dei contributi sindacali per effetto dell'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 4;
h) se rileva comportamenti delle amministrazioni o imprese che erogano i servizi di cui all'articolo 1 in evidente violazione della presente legge o delle procedure previste da accordi o contratti collettivi o comportamenti illegittimi

www.uilpa.it

che comunque possano determinare l'insorgenza o l'aggravamento di conflitti in corso, invita, con apposita delibera, le amministrazioni o le imprese predette a desistere dal comportamento e ad osservare gli obblighi derivanti dalla legge o da accordi o contratti collettivi;
i) valuta, con la procedura prevista dall'articolo 4, comma 4-quater, il comportamento delle parti e se rileva eventuali inadempienze o violazioni degli obblighi che derivano dalla presente legge, degli accordi o contratti collettivi sulle prestazioni indispensabili, delle procedure di raffreddamento e conciliazione e delle altre misure di contemperamento, o dei codici di autoregolamentazione, di cui agli articoli 2, commi 1 e 2, e 2-bis, considerate anche le cause di insorgenza del conflitto, delibera le sanzioni previste dall'articolo 4 e, per quanto disposto dal comma 1 dell'articolo 4, prescrive al datore di lavoro di applicare le sanzioni disciplinari;
l) assicura forme adeguate e tempestive di pubblicità delle proprie delibere, con particolare riguardo alle delibere di invito di cui alle lettere c) d), e) ed h), e può richiedere la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale di comunicati contenenti gli accordi o i codici di autoregolamentazione di àmbito nazionale valutati idonei o le eventuali provvisorie regolamentazioni da essa deliberate in mancanza di accordi o codici idonei. Le amministrazioni e le imprese erogatrici di servizi hanno l'obbligo di rendere note le delibere della Commissione, nonché gli accordi o contratti collettivi di cui all'articolo 2, comma 2, mediante affissione in luogo accessibile a tutti;
m) riferisce ai Presidenti delle Camere, su richiesta dei medesimi o di propria iniziativa, sugli aspetti di propria competenza dei conflitti nazionali e locali relativi a servizi pubblici essenziali, valutando la conformità della condotta tenuta dai soggetti collettivi ed individuali, dalle amministrazioni e dalle imprese, alle norme di autoregolamentazione o alle clausole sulle prestazioni indispensabili;
n) trasmette gli atti e le pronunce di propria competenza ai Presidenti delle Camere e al Governo, che ne assicura la divulgazione tramite i mezzi di informazione.

Art. 14 – Consultazione dei lavoratori

1. Nell'ipotesi di dissenso tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori su clausole specifiche concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili di cui al comma 2 dell'articolo 2, la Commissione di cui all'articolo 12, di propria iniziativa ovvero su proposta di una delle organizzazioni sindacali che hanno preso parte alle trattative, o su richiesta motivata dei prestatori di lavoro dipendenti dall'amministrazione o impresa erogatrice del servizio, indìce, sempre che valuti idonee, ai fini di cui al comma 2 dell'articolo 1, le clausole o le modalità controverse oggetto della consultazione e particolarmente rilevante il numero dei lavoratori interessati che ne fanno richiesta, una consultazione tra i lavoratori interessati sulle clausole cui si riferisce il dissenso, indicando le modalità di svolgimento,

www.uilpa.it

ferma restando la valutazione di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a). La consultazione si svolge entro i quindici giorni successivi alla sua indizione, fuori dell'orario di lavoro, nei locali dell'impresa o dell'amministrazione interessata. L'Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio sovraintende allo svolgimento della consultazione e cura che essa venga svolta con modalità che assicurino la segretezza del voto e garantiscano la possibilità di prendervi parte a tutti gli aventi diritto. La Commissione formula, per altro, la propria proposta sia nell'ipotesi in cui persista, dopo l'esito della consultazione, il disaccordo tra le organizzazioni sindacali, sia nel caso in cui valuti non adeguate le misure Individuate nel contratto od accordo eventualmente stipulato dopo la consultazione stessa.

Art. 19 – Contrattazione collettiva

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le parti provvedono a stipulare i contratti collettivi e a sottoscrivere gli accordi di cui al comma 2 dell'articolo 2.
2. Fino a quando non vi abbiano provveduto, le parti stesse, in caso di astensione collettiva dal lavoro, devono comunque attenersi a quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 2.

Art. 20 - Norma di rinvio

1. Resta in ogni caso fermo, per gli aspetti ivi diversamente disciplinati, quanto già previsto in materia dal decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185, e dalla legge 23 maggio 1980, n. 242. Resta inoltre fermo quanto previsto dall'articolo 2 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e dall'articolo 38 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, nonché dalla legge 11 luglio 1978, n. 382, e dalla legge 1 aprile 1981, n. 121
1-bis. Ai fini della presente legge si considerano piccoli imprenditori i soggetti indicati all'articolo 2083 del codice civile

Art. 20-bis – Ricorsi al giudice del lavoro

1. Contro le deliberazioni della Commissione di garanzia in materia di sanzioni é ammesso ricorso al giudice del lavoro.

Legge 20/5/1970, n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

Art. 1 - Libertà di opinione

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religio-

www.uilpa.it

sa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 - Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.
Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.
È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.
In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - Impianti audiovisivi

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.
Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali

www.uilpa.it

o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 6 - Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.
In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.
Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.
Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed

www.uilpa.it

immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.
Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.
Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.
L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

www.uilpa.it

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU)

Contiene:

- **Ccnq 7/8/1998 (stralcio) – Costituzione delle RSU e regolamento elettorale. Pag. 90**
- **Ccnq 3/11/1998 integrativo del Ccnq 7/8/1998 – RSU nel comparto Ministeri. Pag. 101**
- **Ccnq 13/2/2001 – Decadenza delle RSU. Pag. 102**
- **Circolare ARAN 15/2/2002 (stralcio) – RSU: incompatibilità, attribuzione dei seggi, commissioni elettorali e orario di lavoro. Pag. 103**
- **Circolare ARAN 2/7/2004 – Elezioni RSU 2004, istruzioni e chiarimenti. Pag. 104**
- **Legge 20/5/1970, n 300 (stralcio) – Rappresentanze sindacali aziendali. Pag. 125**

Contratto collettivo nazionale quadro 7/8/1998 – Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale

Parte prima

Modalità di costituzione e di funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie

Art. 2 – Ambito ed iniziativa per la costituzione

1. Le associazioni sindacali rappresentative che abbiano sottoscritto o abbiano formalmente aderito al presente accordo possono promuovere la costituzione di rappresentanze sindacali unitarie nelle Amministrazioni che occupino più di 15 dipendenti. Nel caso di amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche, i predetti organismi possono, altresì, essere promossi dalle stesse associazioni anche presso le sedi individuate dai contratti o accordi collettivi nazionali come livelli di contrattazione collettiva integrativa.
2. Oltre alle associazioni sindacali di cui al comma 1, possono presentare

www.uilpa.it

liste per l'elezione delle RSU anche altre organizzazioni sindacali, purché costituite in associazione con proprio statuto e aderenti al presente accordo.
3. Nella prima applicazione del presente accordo l'iniziativa deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle Associazioni sindacali dei commi precedenti, entro il 30/9/1998, la presentazione delle liste deve avvenire il 20/10/1998 e la commissione elettorale costituita entro il 15/10/1998. Per i successivi adempimenti si seguono le normali cadenze previste nel regolamento di cui alla parte seconda. Le elezioni dovranno avvenire contestualmente nell'intero comparto nelle date indicate nel calendario allegato, di norma in una sola giornata, salvo che particolari situazioni organizzative non richiedano il prolungamento delle operazioni di voto anche nella giornata successiva. In prima applicazione del presente accordo, l'adesione da parte delle associazioni sindacali rappresentative non affiliate alle confederazioni sottoscrittrici, deve avvenire entro il 30/9/1998 ed è comunicata all'Aran che ne rilascia certificazione. Le associazioni affiliate a confederazioni che non hanno sottoscritto il presente accordo, possono aderire all'accordo di comparto di cui al comma 4 con le medesime procedure di attestazione. Le organizzazioni sindacali del comma 2 che non rientrino in nessuna delle precedenti fattispecie allegheranno la formale adesione al presente accordo all'atto della presentazione della lista, dandone mera comunicazione per conoscenza all'ARAN.
4. Entro cinque giorni dalla stipulazione del presente accordo, le organizzazioni sindacali di categoria rappresentative ad esso aderenti in quanto affiliate alle confederazioni firmatarie e le altre organizzazioni sindacali di categoria rappresentative possono chiedere per iscritto all'ARAN di avviare trattative per regolamentare mediante appositi accordi eventuali integrazioni e modifiche sugli aspetti indicati nel comma 6 al fine di facilitare la costituzione delle RSU nei rispettivi comparti. Nella provincia autonoma di Bolzano e nelle regioni Valle d'Aosta e Friuli Venezia Giulia, il presente accordo può essere integrato con un accordo stipulato da soggetti abilitati alle trattative nelle sedi locali ai sensi dell'art. 44, comma 7 del d.lgs. 80/1998.
5. Gli aspetti eventualmente da integrare o modificare con gli accordi di comparto riguardano i seguenti punti:
a) la costituzione o particolari forme organizzative delle RSU che assicurino a tutti i dipendenti il diritto alla rappresentanza sindacale, anche prevedendo la costituzione di un'unica rappresentanza per i dipendenti di diverse unità, nel caso di amministrazioni che occupino sino a 15 dipendenti;
b) la eventuale costituzione di organismi di coordinamento tra le RSU;
c) le modalità applicative per garantire una adeguata presenza negli organismi della RSU alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo di comparto sia prevista una distinta disciplina, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali;
d) l'adattamento alle obiettive esigenze organizzative del comparto della quantità dei rappresentanti nonchè delle sedi ove eleggere le RSU, tenuto

www.uilpa.it

conto anche delle problematiche connesse al d.lgs.626/1994, in misura comunque compatibile con quanto stabilito dalla legge 300/1970.

Art. 3 – Costituzione delle RSU

1. Alla costituzione delle RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti.
2. Nella composizione delle liste si perseguirà una adeguata rappresentanza di genere nonché una puntuale applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Art. 4 – Numero dei componenti

1. Il numero dei componenti le RSU non potrà essere inferiore a:
a) tre componenti nelle amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;
b) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti, nelle amministrazioni che occupano un numero di dipendenti superiore a 200 e fino a 3000 in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. a), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 200;
c) tre componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle amministrazioni di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b), calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3000.

Art. 5 – Compiti e funzioni

1. Le RSU subentrano alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri riguardanti l'esercizio delle competenze contrattuali ad esse spettanti.
2. Fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 47, comma 2 del d.lgs. 29/1993 [ora art. 42 D.Lgs. 165/2001 – ndr], i CCNL di comparto possono disciplinare le modalità con le quali la RSU può esercitare in via esclusiva i diritti di informazione e partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali dall'art.10 del d.lgs.29/1993 [ora art. 9 D.Lgs. 165/2001 – ndr] o da altre disposizioni di legge o contratto collettivo.
3. Nella contrattazione collettiva integrativa, i poteri e le competenze contrattuali vengono esercitati dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del relativo CCNL. di comparto.
4. In favore delle RSU sono, pertanto, garantiti complessivamente i seguenti diritti:
a) diritto ai permessi retribuiti;
b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 12 del Ccnq del 7/8/1998;
c) diritto ad indire l'assemblea dei lavoratori;
d) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

www.uilpa.it

Art. 6 – Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele

1. Le associazioni sindacali rappresentative restano esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dai vigenti accordi. Il contingente dei permessi retribuiti di cui all'art. 44, comma 1, lett. f) del d.lgs 80/1998, spetta alle medesime associazioni sindacali ed alle RSU ed è tra di loro ripartito, a decorrere dal 1 gennaio 1999, ai sensi degli artt. art. 9 del CCNL quadro sui distacchi e permessi stipulato il 7/8/1998.
2. In favore delle associazioni sindacali rappresentative sono, pertanto, fatti salvi, complessivamente. i seguenti diritti:
a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali;
b) diritto ai permessi retribuiti ;
c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11 del Ccnq del 7/8/1998.
d) diritto ai permessi non retribuiti;
e) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro.
f) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

Art. 7 – Durata e sostituzione nell'incarico

1. I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente con esclusione della prorogabilità.
2. In caso di dimissioni di uno dei componenti, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
3. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente Regolamento.
4. Le dimissioni devono essere formulate per iscritto alla stessa RSU e di esse va data comunicazione al servizio di gestione del personale, contestualmente al nominativo del subentrante, e ai lavoratori, mediante affissione all'albo delle comunicazioni intercorse con le medesime.

Art. 8 – Decisioni

1. Le decisioni relative all'attività della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.
2. Le decisioni relative all'attività negoziale sono assunte dalla RSU e dai rappresentanti delle associazioni sindacali firmatarie del relativo CCNL in base a criteri previsti in sede di contratti collettivi nazionali di comparto.

Art. 9 - Incompatibilità

1. La carica di componente della RSU é incompatibile con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti

www.uilpa.it

politici. Per altre incompatibilità valgono quelle previste dagli statuti delle rispettive organizzazioni sindacali. Il verificarsi in qualsiasi momento di situazioni di incompatibilità determina la decadenza della carica di componente della RSU.

Art. 10 – Clausola di salvaguardia

1. Le associazioni sindacali di cui all'art. 2 commi 1 e 2, si impegnano a partecipare alla elezione della RSU, rinunciando formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 della Legge 300/1970 [vedi pag. 125 - ndr].
2. Le associazioni sindacali del comma 1, possono comunque conservare o costituire terminali di tipo associativo nelle amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, dandone comunicazione alle stesse. I componenti usufruiscono dei permessi retribuiti di competenza delle associazioni e conservano le tutele e prerogative proprie dei dirigenti sindacali.
3. Le associazioni sindacali rappresentative che non abbiano aderito al presente accordo conservano le rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 47 del d.lgs. 29/1993 [ora art. 42 D.Lgs. 165/2001 – ndr], comma 2, con tutte le loro prerogative.

Art.12 – Adempimenti dell'Aran

1. Entro dieci giorni dalla stipulazione del presente accordo, l'ARAN fornirà alle pubbliche amministrazioni dei vari comparti idonee istruzioni sugli aspetti organizzativi di competenza di queste (locali, materiale, sicurezza dei locali dove si sono svolte le elezioni etc.) al fine di rendere possibile il regolare svolgimento delle elezioni.
2. Al fine di consentire una corretta rilevazione dei dati elettorali necessari all'ARAN per l'accertamento della rappresentatività a livello nazionale delle associazioni sindacali, nonché per ottenere una omogenea documentazione è allegata al presente accordo il fac simile del verbale riassuntivi delle votazioni che dovrà essere compilati in modo da soddisfare le esigenze informatiche della rilevazione di competenza dell'ARAN.
3. Le amministrazioni pubbliche dovranno trasmettere all'ARAN il verbale riassuntivo di cui al comma 2 entro cinque giorni dal ricevimento via fax o altro mezzo telematico e successivamente con nota scritta.

Art. 13 – Norma finale

1. In caso di sopravvenienza di una disciplina legislativa sulla materia del presente accordo, le parti si incontreranno per adeguarlo alle nuove disposizioni.

www.uilpa.it

Parte seconda

Regolamento per la disciplina dell'elezione delle RSU

Art. 1 – Modalità per indire le elezioni

1. Con cadenza triennale , almeno tre mesi prima della scadenza del mandato delle RSU di cui al presente accordo, le associazioni sindacali rappresentative, congiuntamente o disgiuntamente, assumono l'iniziativa per indire le elezioni per il loro rinnovo concordando con l'Aran le date per lo svolgimento delle elezioni con apposito calendario. Le associazioni sindacali citate ne danno comunicazione al personale interessato mediante affissione nell'apposito albo dell'Amministrazione, cui viene parimenti inviata comunicazione. Analoga prerogativa compete alla RSU in scadenza di mandato.
2. I termini per la presentazione delle liste e per la istituzione della Commissione elettorale sono fissati con l'accordo di cui al comma 1. L'orario di scadenza per la presentazione delle liste è coincidente con l'orario di chiusura degli uffici abilitati alla ricezione delle liste.
3. Le RSU che decadono nel corso del triennio sono rielette su iniziativa delle associazioni sindacali rappresentative nei termini concordati con l'amministrazione a livello locale. Esse restano in carica sino alla rielezione delle RSU di cui al comma 1.

Art. 2 – Quoziente necessario per la validità delle elezioni

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente regolamento nonchè le pubbliche amministrazioni favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. In caso di mancato raggiungimento del quorum richiesto, le elezioni vengono ripetute entro 30 giorni. Qualora non si raggiunga il quorum anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura sarà attivabile nei successivi 90 giorni.

Art. 3 – Elettorato attivo e passivo

1. Hanno diritto a votare tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in forza nell'amministrazione, alla data delle elezioni ivi compresi quelli provenienti da altre amministrazioni che vi prestano servizio in posizione di comando e fuori ruolo. Limitatamente al comparto Scuola hanno diritto a votare i dipendenti a tempo determinato con incarico annuale.
2. Sono eleggibili i lavoratori che, candidati nelle liste di cui all'art. 4, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia tempo pieno che parziale.

www.uilpa.it

Art. 4 – Presentazione delle liste

1. All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:
a) associazioni sindacali rappresentative indicate nella tabella allegata al CCNL quadro di cui all'art. 1, che abbiano sottoscritto o aderito formalmente al presente accordo;
b) altre associazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, purché abbiano aderito al presente accordo ed applichino le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146.
2. Per la presentazione delle liste alle associazioni di cui al comma 1 è richiesto un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'amministrazione non inferiore al 2% del totale dei dipendenti nelle amministrazioni fino a 2.000 dipendenti e dell' 1% o comunque non superiore a 200 in quelle di maggiore dimensione. Ogni lavoratore, può firmare una sola lista a pena di nullità della firma apposta.
3. Non possono presentare proprie liste le organizzazioni sindacali affiliate a quelle rappresentative del comma 1, lett. a). Non possono essere, altresì, presentate liste congiunte da parte di più organizzazioni sindacali rappresentative o non rappresentative salvo il caso che esse non versino nell'ipotesi del comma 1 lett. b) avendo costituito un nuovo soggetto sindacale.
4. Non possono essere candidati coloro che hanno presentato la lista né i membri della commissione elettorale.
5. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante questo divieto un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui all'art. 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione della competizione elettorale.
6. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere.
7. Le firme dei presentatori delle liste devono essere autenticate dal responsabile della gestione del personale della struttura amministrativa interessata. I presentatori delle liste garantiscono sull'autenticità delle firme apposte sulle stesse dai lavoratori.

Art. 5 – Commissione elettorale

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole amministrazioni sede di votazione viene costituita una commissione elettorale entro dieci giorni dall'annuncio di cui all'art. 1 del presente regolamento.
2. Per la composizione della stessa, le associazioni sindacali di cui all'art. 4, comma 1 presentatrici di lista potranno designare un lavoratore dipendente dell'amministrazione che all'atto dell'accettazione dichiarerà di non volersi

www.uilpa.it

candidare. I componenti sono incrementati con quelli delle liste presentate successivamente tra il decimo ed il quindicesimo giorno.
3. Nel caso in cui la commissione elettorale risulti composta da un numero di membri inferiore a tre, le associazioni di cui al comma 2 designano un componente aggiuntivo.

Art. 6 – Compiti della commissione elettorale

1. La commissione elettorale ha il compito di procedere ai seguenti adempimenti indicati in ordine cronologico:
- elezione del presidente;
- acquisizione dalla struttura amministrativa interessata dell'elenco generale degli elettori;
- ricevimento delle liste elettorali;
- verifica delle liste e delle candidature presentate e decisione circa l'ammissibilità delle stesse;
- esame dei ricorsi in materia di ammissibilità di liste e candidature;
- definizione dei seggi con l'attribuzione dei relativi elettori;
- distribuzione del materiale necessario allo svolgimento delle elezioni ;
- predisposizione degli elenchi degli aventi diritto al voto per ciascun seggio;
- nomina dei presidenti di seggio e degli scrutatori;
- organizzazione e gestione delle operazioni di scrutinio;
- raccolta dei dati elettorali parziali dei singoli seggi e riepilogo dei risultati;
- compilazione dei verbali;
- comunicazione dei risultati ai lavoratori, all'associazione datoriale e alle organizzazioni sindacali presentatrici di lista;
- esame degli eventuali ricorsi e proclamazione degli eletti;
- trasmissione dei verbali e degli atti all' amministrazione per la debita conservazione e la trasmissione all'ARAN.

2. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui all' art. 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 7 - Scrutatori

1. E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ogni seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le quarantotto ore che precedono l'inizio delle votazioni.
3. Per i presidenti di seggio e per gli scrutatori, la durata delle operazioni elettorali, comprendente il giorno antecedente alla votazione e quello successivo alla chiusura dei seggi, è equiparata a tutti gli effetti al servizio prestato

www.uilpa.it

Art. 8 – Segretezza del voto

1. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 9 – Schede elettorali

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
2. In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
3. Le schede devono essere firmate da almeno tre componenti del seggio. La loro preparazione e la successiva votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 10 - Preferenze

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. In caso di amministrazioni con più di 200 dipendenti, è consentito esprimere preferenza a favore di due candidati della stessa lista.
2. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio sulla scheda. Per le amministrazioni fino a 200 dipendenti, la scheda elettorale riporta anche i nomi dei candidati. Per le amministrazioni con un numero di dipendenti superiore le liste dovranno essere affisse all'entrata del seggio. L'indicazione di più preferenze date a candidati della stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze di candidati appartenenti a liste differenti, rende nulla la scheda.
3. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di altre liste, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 11 – Modalità della votazione

1. Il luogo della votazione sarà stabilito dalla Commissione elettorale, previo accordo con l'Amministrazione interessata, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.
2. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro e il numero dei votanti lo doves-

www.uilpa.it

sero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto, garantendo, di norma la contestualità delle operazioni di voto.
3. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo di cui all'art. 1, comma 1 del presente regolamento, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 12 – Composizione del seggio elettorale

1. Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 7 e da un presidente, nominato dalla Commissione elettorale. Nel caso in cui sia presentata una sola lista la commissione elettorale provvede d' ufficio alla nomina di un secondo scrutatore.

Art. 13 – Attrezzatura del seggio elettorale

1. A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
2. Il seggio deve, inoltre, poter predisporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 14 – Riconoscimento degli elettori

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 15 – Certificazione della votazione

1. Nell'elenco di cui all'art.13, comma 2, a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

Art. 16 – Operazioni di scrutinio

1. Le operazioni di scrutinio, che saranno pubbliche, avranno inizio dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi, in un giorno stabilito per tutte le amministrazioni con l'accordo dell'art. 1, comma 1, del presente regolamento.
2. Al termine delle operazioni di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso - nel quale dovrà essere dato atto

www.uilpa.it

anche delle eventuali contestazioni - (unitamente al residuo materiale della votazione) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale da lui sottoscritto e controfirmato da due scrutatori.
3. La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma 2, provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e l'Amministrazione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi. Il verbale finale dovrà essere redatto in conformità del fac - simile di cui all'art. 12 - parte I del presente accordo.
4. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della amministrazione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla amministrazione.

Art. 17 – Attribuzione dei seggi

1. Il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
2. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati. In caso di parità di voti di preferenza vale l'ordine all'interno della lista.
3. I seggi saranno attribuiti, secondo il criterio proporzionale, prima alle liste che avranno ottenuto il quorum ottenuto dividendo il numero dei votanti per il numero dei seggi previsti e successivamente fra tutte le liste che avranno ottenuto i migliori resti, fino alla concorrenza dei seggi previsti.

Art. 18 – Ricorsi alla commissione elettorale

1. La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.
2. Trascorsi cinque giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi e la Commissione ne da atto nel verbale.
3. Ove invece siano stati presentati reclami nei termini, la Commissione provvede al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale la conclusione alla quale è pervenuta.
4. Copia del verbale di cui al comma 3 e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle Associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente nonché all'amministrazione ai sensi dall'art. 6, comma 1, ultimo punto.

www.uilpa.it

Art. 19 – Comitato dei garanti

1.Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti.
2. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle associazioni presentatrici di liste interessate al ricorso, da un funzionario dell'amministrazione dove si è svolta la votazione ed è presieduto dal Direttore dell'ULPMO o da un suo delegato.
3. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 20 – Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

1. Copia del verbale della Commissione elettorale, debitamente sottoscritto dal Presidente del seggio e controfirmato da due scrutatori, sarà trasmesso all' ARAN a cura della Amministrazione ai fini della rilevazione dei dati elettorali necessari all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 47 bis del d.lgs. 396/1997.
2. Le parti concordano che al fine di una corretta rilevazione dei voti per l'accertamento della rappresentatività nel caso in cui le associazioni sindacali rappresentative siano costituite da federazioni di più sigle, la lista deve essere intestata unicamente alla federazione rappresentativa e non alle singole sigle che la compongono.

Contratto collettivo nazionale quadro 3/11/1998 - Integrazione dell'Accordo quadro stipulato in data 7 agosto 1998, per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie del personale dei comparti delle Pubbliche Amministrazioni e per la definizione del relativo Regolamento elettorale

1. Ambiti di costituzione delle RSU
a) Le RSU sono costituite nell'ambito di ciascuna amministrazione in correlazione con la propria struttura organizzativa, presso le sedi centrali individuate sulla base delle procedure in atto come sedi di contrattazione integrativa di posto di lavoro (Dipartimenti ovvero Direzioni generali ovvero Uffici centrali di livello di Dirigente generale);
b) Per le amministrazioni con pluralità di sedi o strutture periferiche è costituito un organismo di rappresentanza unitaria per ciascuna delle sedi individuate sulla base delle procedure in atto come sedi di contrattazione collettiva integrativa di posto di lavoro.
2.Accorpamenti
Le strutture non individuate come sede di contrattazione collettiva integrativa costituiscono, ai fini dell'espressione del voto, seggio elettorale, concorrendo, nello specifico ambito territoriale del collegio elettorale di riferimento, ad eleggere le R.S.U. dove previsto dal precedente punto 1).

www.uilpa.it

3. Numero dei componenti:
a. Il numero dei componenti delle RSU si determina computando, con riferimento agli ambiti di costituzione delle rappresentanze unitarie di cui al precedente punto 1:
- 3 unità nelle amministrazioni - o strutture periferiche - con un numero di dipendenti fino a 50.
- 5 unità nelle amministrazioni - o strutture periferiche - con un numero di dipendenti da 51 a 100.
- 7 unità nelle amministrazioni - o strutture periferiche - con un numero di dipendenti da 101 a 200.
b. Per le amministrazioni - o strutture periferiche - aventi un numero di dipendenti superiore a 200, sono confermate le previsioni circa il numero di componenti previsto dall'art. 4, lettere b) e c) dell'Accordo quadro, tenuto conto delle modifiche di cui alla presente lettera a).
6.Clausola di salvaguardia
Al fine di garantire la rappresentanza al personale delle amministrazioni soggetti a processi di riordino, le parti convengono di incontrarsi entro il 30 giugno di ogni anno per valutare eventuali modifiche organizzative derivanti da tali processi e per provvedere all'adeguamento delle RSU ai mutati assetti organizzativi attraverso nuove elezioni ove ritenuto necessario.

Contratto collettivo nazionale quadro 13/2/2001 – Interpretazione autentica dell'art. 1, comma 3, parte seconda, dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale stipulato il 7/8/1998

Clausola di interpretazione autentica

1. Con riguardo all'art. 1, comma 3, parte seconda dell'Accordo quadro per la elezione delle RSU, stipulato il 7 agosto 1998, le parti concordano che le RSU che nel corso del triennio dalla loro elezione decadono, oltre che per le ragioni indicate nell'art. 7 parte prima dell'accordo medesimo, anche per altri motivi vadano rielette entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure entro cinque giorni da quest'ultima.
2. Nell'attesa della rielezione, le relazioni sindacali proseguono comunque con le organizzazioni di categoria firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e con gli eventuali componenti delle RSU rimasti in carica ed anche in caso di sottoscrizione dei contratti integrativi questa avverrà da parte dei componenti della RSU rimasti in carica e delle OO.SS di categoria sopracitate.

www.uilpa.it

Circolare ARAN 15/2/2002, n. 1702 - Nota di chiarimenti in materia di relazioni sindacali

B) RSU – Accordo collettivo nazionale quadro 7/8/1998

1) Incompatibilità
La materia è regolata dall'art. 9 dell'Accordo quadro per la costituzione delle RSU del 7 agosto 1998, che ha ritenuto opportuno demandare la concreta individuazione delle situazioni di incompatibilità a ciascuna Amministrazione, non potendo l'Accordo prevederle in modo analitico a ragione della peculiarità dei singoli comparti e dei relativi ordinamenti.
Per quanto riguarda il comportamento a cui è tenuta l'Amministrazione nel caso in cui rilevi una incompatibilità, si fa presente che il suo unico adempimento è quello di segnalarla alla RSU, essendo esclusivamente in capo a quest'ultima il compito di dichiarare eventualmente decaduto il componente, provvedere alla sua sostituzione e darne comunicazione alla Amministrazione e ai lavoratori interessati.
2) Attribuzione di seggi
Nel merito occorre fare riferimento all'art. 17, parte seconda dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 sulla costituzione delle RSU e relativo Regolamento elettorale e alle note di chiarimenti dell'Aran inviate a tutte le Amministrazioni nei periodi immediatamente precedenti alle elezioni stesse.
Laddove la normativa vigente e le note di chiarimento non fossero risultate esaustive della problematica, la soluzione è stata rimessa alle Commissioni elettorali cui compete la individuazione delle regole per la proclamazione degli eletti.
Si rammenta che l'ARAN, ad elezioni in corso o addirittura già concluse, non è potuta (ne può) più intervenire con propri pareri che interferirebbero con le soluzioni adottate dalle Commissioni stesse.
3) Commissioni elettorali e orario di lavoro
Nel merito delle richieste circa il riconoscimento del lavoro straordinario ai componenti delle Commissioni elettorali, con nota prot. 6830/98, su conforme parere del Dipartimento della Funzione Pubblica (espresso in data 28 ottobre 1998, con nota prot. 33576/98.7.515) l'Aran ha fatto presente che, essendo le operazioni elettorali un adempimento obbligatorio per legge, in vista della costituzione di organismi che assumono carattere necessario ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale, i componenti delle Commissioni elettorali, alla stregua degli scrutinatori e presidenti di seggio, espletano gli adempimenti di loro competenza durante le ore di servizio.
4) Numero componenti delle RSU
Il numero dei componenti delle RSU è chiaramente definito dall' Accordo quadro per la loro costituzione del 7 agosto 1998 come integrato dagli Accordi di comparto laddove stipulati (rif. note Aran del 4 settembre 2001 prot. 11980 e del 27 settembre 2001 Prot. 13142) e, pertanto, non può essere soggetto a modificazione in sede locale neanche se concordato con le organizzazioni sindacali.

www.uilpa.it

C) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ove eletti, rimangono confermati sino alla loro scadenza.
Le procedure per la elezione o designazione dei Rls rimangono regolate dall'art 5 del CCNQ stipulato il 10 luglio 1996.
Si significa che i Rls sono soggetti unici per tutti i lavoratori, dirigenti e non dirigenti.
(omissis)

Circolare ARAN 2/7/2004, n. 5194 - Rinnovo delle RSU. Elezioni del 15 - 19 novembre 2004. Chiarimenti circa lo svolgimento delle elezioni e la trasmissione dei verbali elettorali all'ARAN

A) Protocollo del 22 marzo 2004

Il documento fondamentale è rappresentato dal "Protocollo per la definizione del calendario delle votazioni per il rinnovo delle rappresentanze unitarie del personale dei comparti - tempistica delle procedure elettorali" sottoscritto in data 22 marzo 2004 (allegato n. 1), e pubblicato nella G.U. n. 77 del 1° aprile 2004, contenente l'annuncio delle elezioni. Nel calendario sono indicate le varie scadenze che precedono le elezioni. Copia dell'annuncio deve essere affissa all'albo di ciascuna Amministrazione.

B) Chiarimenti

Come indicato nella premessa, ai soli fini di una migliore comprensione, la presente nota si limita a fornire chiarimenti operativi di dettaglio alle clausole generali dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e degli accordi integrativi di comparto, laddove stipulati, che conservano la loro validità e la cui conoscenza rimane assolutamente fondamentale (allegati da n. 2 a n. 7).
§ 1. Tempistica delle procedure elettorali
Le elezioni si svolgono contestualmente in tutti i comparti in indirizzo. Non si può, pertanto, procedere ad alcun accordo a livello locale in quanto con il Protocollo di cui alla lettera A) le elezioni sono già state indette e fissata la relativa tempistica, la votazione e lo scrutinio.
Le elezioni non possono essere rinviate per motivi organizzativi locali.
Il primo giorno delle votazioni (15 novembre 2004) è utilizzato per l'insediamento del seggio elettorale (o dei seggi definiti dalle Commissioni elettorali in ragione della dislocazione delle eventuali sedi distaccate, che fanno capo al collegio unico di elezione della RSU) ed è anche già utilizzabile, su decisione della Commissione elettorale, per le operazioni di voto.
Pertanto, i giorni dal 15 al 18 novembre 2004 sono dedicati alle votazioni.
E' compito delle Commissioni elettorali, al fine di assicurare le migliori condizioni per l'esercizio del voto, definire l'orario di apertura e chiusura giorna-

www.uilpa.it

liera dei seggi ed, in particolare, quello dell'ultimo giorno di votazione (18 novembre), dandone la necessaria preventiva pubblicità a tutti gli elettori attraverso l'affissione all'albo dell'Amministrazione.
Il giorno 19 novembre 2004 è dedicato esclusivamente allo scrutinio.
Poiché le elezioni avvengono contestualmente in tutti i comparti anche lo scrutinio deve avvenire contestualmente e, pertanto, le urne devono essere aperte solamente la mattina del giorno 19 novembre 2004. In sede di singola Amministrazione non può essere prevista alcuna anticipazione dello scrutinio.
Tutte le RSU attualmente in carica, a prescindere dalla data di costituzione, sono ricondotte alla scadenza generale di novembre 2004. Ciò significa che devono essere tutte rielette, sia nel caso in cui siano state costituite nel novembre 2001 ovvero che siano state elette o rielette anche in data successiva nel corso del triennio.

§ 2. Sede di elezione della RSU

E' prevista l'elezione di una unica RSU nelle Amministrazioni dei comparti:
- Regioni e Autonomie locali
- Servizio sanitario nazionale
- Università

In tali comparti l'elezione della RSU avviene, dunque, a livello di Amministrazione, coincidente con il collegio elettorale unico.
Sono previste più sedi di elezione della RSU nelle Amministrazioni dei comparti:
- Agenzie fiscali
- Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo
- Enti pubblici non economici
- Istituzioni e Enti di ricerca e sperimentazione
- Ministeri
- Presidenza del Consiglio dei Ministri

In tali comparti, le Amministrazioni articolate sul territorio in sedi e strutture periferiche dovranno procedere, entro il 24 settembre 2004, tramite appositi Protocolli con le organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto, alla mappatura delle sedi di contrattazione integrativa ove dovranno essere elette le RSU.
La previsione di collegi elettorali per le specifiche tipologie professionali, contenuta esclusivamente nell'accordo integrativo del comparto Enti pubblici non economici, è da intendersi superata con la collocazione dei professionisti nell'area dirigenziale. Pertanto, detti collegi elettorali non dovranno essere previsti nella mappatura delle sedi elettorali degli Enti pubblici non economici.
Copia del Protocollo contenente la mappatura delle sedi RSU dovrà essere affissa all'albo dell'Amministrazione ed inviata all'Aran e alle Confederazioni firmatarie del Protocollo di cui al punto A) entro il 6 ottobre 2004.
Qualora non si dovesse pervenire alla sigla del Protocollo per la mappatura, le Amministrazioni dovranno, comunque, inviare all'Aran l'elenco delle sedi

www.uilpa.it

presentato dalle organizzazioni sindacali, segnalando in modo sintetico le ragioni della mancata sigla.
Si significa l'importanza di tale adempimento che permette a questa Agenzia di dotarsi di una corretta e compiuta "anagrafe" delle sedi elettorali, anche al fine della verifica della completezza della rilevazione dei dati.

§ 3. Presentazione delle liste elettorali

Possono presentare le liste elettorali:
1) le organizzazioni sindacali, rappresentative e non, aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 per la costituzione delle RSU, che sono le stesse che hanno sottoscritto il Protocollo di cui alla lettera A). A dette organizzazioni non è richiesto alcun atto di adesione all'Accordo predetto. Nel caso si tratti di organizzazioni non rappresentative, esse devono formalmente dimostrare di aderire alle Confederazioni firmatarie, tramite attestazione della Confederazione stessa, da allegare alla lista elettorale;
2) le altre organizzazioni sindacali formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, purché abbiano aderito all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 ed applichino le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla legge 146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni. A dette organizzazioni è richiesta la formale adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 entro il termine ultimo fissato al 18 ottobre 2004 indicato nel Protocollo di cui al punto A), solo se non vi abbiano già provveduto in occasione di precedenti elezioni.
Le organizzazioni sindacali di cui al precedente punto 2) consegnano la documentazione ivi richiesta (adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998, statuto e atto costitutivo) alla Commissione elettorale congiuntamente alla presentazione della lista. Per facilitare le procedure, come eccezione a tale regola, l'originale o copia autenticata dello statuto e dell'atto costitutivo possono anche essere presentati all'Aran, che rilascia un attestato di deposito in carta semplice. In questo caso, le organizzazioni sindacali, all'atto della presentazione della lista possono allegare, in sostituzione del deposito materiale delle statuto e dell'atto costitutivo, l'attestato rilasciato dall'Aran in copia autenticata nei modi di legge ovvero, in alternativa, dichiarazione sostitutiva circa l'avvenuto rilascio dell'attestato in parola con indicazione espressa del numero di protocollo e della data del rilascio per dimostrarne la corretta provenienza.
Anche la formale dichiarazione di adesione all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 può essere presentata all'Aran, che rilascia un attestato in carta semplice. In questo caso vale quanto indicato al precedente capoverso.
L'Aran pubblica sul proprio sito internet l'elenco delle organizzazioni sindacali a cui sono stati rilasciati gli attestati.

§ 4. Soggetti esclusi dalla presentazione delle liste elettorali

Non sono soggetti abilitati a presentare le liste elettorali:
1) le singole organizzazioni sindacali aggregandosi tra loro di fatto, a meno che non abbiano costituito un nuovo soggetto sindacale rilevabile dallo statuto;

www.uilpa.it

2) le organizzazioni sindacali costituenti, affiliate o aderenti alle federazioni sindacali formate da più e diverse sigle. Tali organizzazioni non possono presentare singolarmente le proprie liste essendo la titolarità della presentazione della lista in capo esclusivamente alla federazione unitariamente intesa. La presentazione della lista deve avvenire, pertanto, unicamente attraverso la denominazione esatta della federazione sindacale e non delle singole sigle che la compongono o che sono affiliate o aderenti. In caso di mancato rispetto del presente punto i voti non potranno essere attribuiti alla federazione;
3) le organizzazioni sindacali congiuntamente tra loro (es. lista congiunta "cgil fp e cisl fps");
4) le organizzazioni e le associazioni che non sono formalmente costituite con proprio statuto e atto costitutivo;
5) i dipendenti attraverso proprie liste, non avendo i requisiti di cui al precedente paragrafo 3, nonché le associazioni che non abbiano finalità sindacali.
E' compito della Commissione elettorale verificare il rispetto delle regole sulla presentazione delle liste, non accettandole ove non rispondano ai requisiti richiesti.

§ 5. Elettorato passivo

L'elettorato passivo (candidatura) è riconosciuto a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che a tempo parziale), qualità che deve permanere anche dopo l'elezione, pena la decadenza dalla carica di eletto nella RSU.
I dipendenti che sono in comando o fuori ruolo presso altre Amministrazioni esercitano l'elettorato attivo presso l'Amministrazione di assegnazione ma conservano l'elettorato passivo nella Amministrazione di provenienza, a condizione che il loro rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato e che rientrino in servizio qualora eletti, con revoca del comando o del fuori ruolo.
Nelle Amministrazioni di nuova e recente istituzione ove, alla data del 28 settembre 2004 risulti in servizio solo o prevalente personale comandato in attesa di inquadramento nelle relative dotazioni organiche, ai dipendenti è riconosciuto anche l'elettorato passivo purché siano a tempo indeterminato nell'Amministrazione di provenienza e che quest'ultima sia pubblica e rappresentata dall'Aran. In questo caso l'eccezione si giustifica perché si tratta di personale la cui posizione non è caratterizzata dalla temporaneità tipica dell'istituto del comando in senso stretto e, se si applicasse la regola letterale per cui il personale comandato è escluso dall'elettorato passivo, la RSU risulterebbe non eleggibile.
Il personale comandato presso Enti privati non coinvolti nelle elezioni delle RSU, mantiene l'elettorato attivo e passivo nell'ente di provenienza.
Non sono titolari di elettorato passivo:
- i presentatori della lista;
- i membri della Commissione elettorale (che all'atto della designazione devono dichiarare espressamente di non candidarsi);
- i dipendenti a tempo determinato;

www.uilpa.it

- i dipendenti con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale del comparto al quale sia stato conferito l'incarico di dirigente a tempo determinato con stipulazione del relativo contratto individuale;
- i professionisti degli Enti pubblici non economici, per i quali l'accordo integrativo di comparto contemplava la possibilità di collegi specifici, nonché i ricercatori e tecnologi degli Enti di ricerca e sperimentazione, collocati nelle aree dirigenziali con l'ipotesi di CCNQ per la definizione delle autonome aree della dirigenza del 19 maggio 2004;
- i dipendenti in servizio in posizione di comando o fuori ruolo da altre pubbliche Amministrazioni, in quanto conservano l'elettorato passivo nell'Amministrazione di provenienza.

Possono essere candidati i sottoscrittori della lista, non essendo tale posizione enunciata nell'elenco delle esclusioni.
E' possibile candidarsi in una sola lista. Nel caso in cui, nonostante il divieto, un dipendente si candidi in più liste, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di renderle pubbliche tramite affissione, lo invita con atto scritto, entro un termine assegnato, ad optare. In mancanza di opzione il candidato viene escluso dalla competizione elettorale.
Al candidato non è richiesta alcuna espressa accettazione della candidatura. La mancanza di essa non costituisce, pertanto, motivo di esclusione.
Non è previsto alcun obbligo per il candidato di essere iscritto o di iscriversi all'organizzazione sindacale nelle cui liste è presentato.

§ 6. Procedura per la presentazione delle liste

L'art. 4 del regolamento elettorale indica, chiaramente, il numero di firme di lavoratori dipendenti necessario per la presentazione della lista.
Ogni lavoratore può firmare per una sola lista, pena la nullità della firma apposta.
Ogni lista ha un solo presentatore, che può essere un dirigente sindacale (aziendale-territoriale-nazionale) dell'organizzazione sindacale interessata, ovvero un dipendente delegato dalla stessa (la delega deve essere allegata alla lista). Un dipendente con qualifica dirigenziale può essere presentatore di lista nel solo caso in cui sia dirigente sindacale accreditato per il comparto dal sindacato di categoria che presenta la lista.
Il presentatore di lista può anche essere tra i firmatari della stessa nel solo caso in cui sia un dipendente dell'Amministrazione sede di elezione della RSU.
La firma del presentatore di lista deve essere autenticata dal dirigente del competente ufficio dell'Amministrazione interessata, o da un suo delegato, ovvero in uno qualsiasi dei modi previsti dalla legge. L'eventuale inadempienza deve essere rilevata dalla Commissione elettorale che assegna, in forma scritta, un termine congruo all'organizzazione interessata perché provveda alla formale regolarizzazione. I presentatori di lista garantiscono sull'autenticità delle firme dei lavoratori.
Le liste possono essere presentate dal 28 settembre 2004 al 18 ottobre

www.uilpa.it

2004, ultimo giorno utile.
La Commissione elettorale comunica, attraverso affissione all'albo dell'Amministrazione, l'orario di chiusura per la presentazione delle liste nell'ultimo giorno di scadenza, orario che coincide con quello di chiusura degli uffici abilitati a riceverle. Nel solo caso in cui l'Amministrazione sia chiusa nella giornata del 18 ottobre 2004 - termine ultimo per la presentazione delle liste - e la Commissione elettorale non possa operare (es. festività locale), l'ultimo giorno per la presentazione delle liste elettorali è spostato al primo giorno non festivo immediatamente successivo.
Le liste devono essere presentate dalle organizzazioni sindacali all'ufficio dell'Amministrazione che, secondo i rispettivi ordinamenti, gestisce le relazioni sindacali o comunque il personale e poi, dalla data del suo insediamento, direttamente alla Commissione elettorale. La lista può anche essere inviata per posta, ma deve, comunque, pervenire entro il termine massimo fissato per la presentazione della stessa. Fa testo il protocollo della Commissione elettorale o dell'Amministrazione.
Per individuare l'ordine di arrivo, la data di ricevimento delle liste deve risultare dal protocollo della Commissione elettorale o dell'Amministrazione. Nel caso di liste presentate contemporaneamente, l'ordine di precedenza sulla scheda è estratto a sorte.
Nella presentazione della lista le organizzazioni sindacali devono usare la propria denominazione esatta. E' esclusa la possibilità di utilizzare dizioni improprie ovvero usi lessicali non corrispondenti alla denominazione statutaria.
E' interesse della organizzazione sindacale verificare che la propria denominazione sia riportata correttamente sulle schede elettorali e nel verbale finale contenente i risultati delle votazioni.
Le Commissioni elettorali devono riportare in tutti i loro atti la denominazione della organizzazione sindacale in modo assolutamente conforme a quella utilizzata in sede di presentazione della lista e non possono, in alcun caso, utilizzare dizioni difformi o abbreviazioni in uso nella prassi.
L'ammissione della lista elettorale è compito esclusivo della Commissione elettorale. L'Amministrazione non ha alcuna competenza in merito né può esprimere pareri.
Il numero dei candidati di ogni lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la RSU da eleggere. A titolo esemplificativo, nel caso in cui la RSU da eleggere sia di 3 componenti il numero di candidati della lista non può essere superiore a 4 [3 componenti + 1 (un terzo di 3) = 4].
Nel caso in cui, entro il termine ultimo fissato, non venga presentata alcuna lista, l'Amministrazione deve darne immediata comunicazione all'Aran.

§ 7. Elettorato attivo

Hanno diritto all'elettorato attivo (diritto di voto) tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data delle elezioni presso l'Amministrazione, indipendentemente dai compiti svolti, anche se non titolari di posto nella Amministrazione stessa e cioè il personale in comando o fuori ruolo da altre

www.uilpa.it

Amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, purché a tempo indeterminato nell'Amministrazione di provenienza.
Il personale comandato presso Enti privati non coinvolti nelle elezioni delle RSU, mantiene l'elettorato attivo e passivo nell'ente di provenienza.
Dal diritto di voto sono, comunque, esclusi:
- tutto il personale a tempo determinato, compreso quello con rapporto di lavoro interinale, CFL, etc..
- il personale non contrattualizzato, ivi compresi i Direttori di Sezione e di Istituto in servizio presso gli Istituti sperimentali del comparto Ricerca, trattandosi di personale assimilato a quello non contrattualizzato;
- il personale con qualifica dirigenziale, ivi compreso il personale del comparto al quale sia stato conferito l'incarico di dirigente a tempo determinato con stipulazione del relativo contratto individuale; - i professionisti degli Enti pubblici non economici, per i quali l'accordo integrativo di comparto contemplava la possibilità di collegi specifici, nonché i ricercatori e tecnologi degli Enti di ricerca e sperimentazione, collocati nelle aree dirigenziali con l'ipotesi di CCNQ per la definizione delle autonome aree della dirigenza del 19 maggio 2004;
- tutto il personale a cui si applica un contratto di lavoro diverso da quelli stipulati dall'Aran (es. dipendenti a cui si applicano contratti di settori privati quali agroalimentari, chimici, forestali, etc.);
- il personale delle sedi estere titolare di contratto locale;
- tutto il personale con contratti di consulenza (art. 7 del D. lgs 165/2001) o comunque "atipico".
Il personale assunto nel periodo intercorrente tra l'inizio delle procedure elettorali (27 settembre 2004) e la data di votazione ha diritto di voto, se in possesso dei relativi requisiti, senza conseguenze su tutte le procedure attivate, compreso il calcolo dei componenti la RSU, il cui numero rimane invariato.
Il diritto di voto è esercitato dai dipendenti in una unica sede. E' compito della Commissione elettorale controllare che non si verifichino casi di doppia partecipazione al voto presso le diverse Amministrazioni in cui i dipendenti possono operare (es. personale a part-time su più comuni).

§ 8. Commissione elettorale: composizione, insediamento e costituzione

I componenti della Commissione elettorale sono designati esclusivamente dalle organizzazioni sindacali che presentano le liste e devono essere indicati tra i dipendenti, compresi quelli a tempo determinato o in posizione di comando o fuori ruolo, in servizio presso l'Amministrazione in cui si vota.
In presenza di ubicazioni diverse nella Amministrazione sede unica di RSU, il componente della Commissione può essere sia un dipendente della sede principale che di quella staccata, purché sia dipendente dell'Amministrazione interessata.
Nel caso in cui sia prevista nel comparto una pluralità di sedi delle RSU nella stessa struttura (ad es. per i Ministeri, gli Enti pubblici non economici, etc) il componente della Commissione elettorale potrà anche essere un dipendente di ufficio diverso da quello ove opera il collegio elettorale della RSU pur-

www.uilpa.it

ché in servizio presso la medesima sede di lavoro.
Non possono essere designati quali componenti della Commissione elettorale i dirigenti anche assunti a tempo determinato.
L'Amministrazione non ha alcun compito né può intervenire sulle designazioni dei componenti della Commissione elettorale.
I componenti della Commissione elettorale sono integrati, automaticamente, con i lavoratori designati allo scopo nelle liste presentate tra l'insediamento e la costituzione formale della Commissione stessa.
Nelle Amministrazioni con un numero di dipendenti superiore a 15, la Commissione elettorale deve essere formata da almeno tre componenti ed è compito delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista garantirne il numero minimo. Nel caso in cui non siano pervenute almeno tre designazioni, sarà cura dell'Amministrazione chiedere alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste di integrare la Commissione elettorale almeno sino al raggiungimento dei tre componenti necessari per l'insediamento. Nelle Amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a 15 è sufficiente una sola designazione.
Nel caso in cui siano state presentate due liste e designati due soli componenti, entrambi i sindacati presentatori di lista possono designare un componente aggiuntivo.
Nelle Amministrazioni con meno di 15 dipendenti, se il presentatore di lista è un dipendente dell'Amministrazione in cui si vota può essere designato per la Commissione elettorale. Tale regola si estende alle Amministrazioni con più di 15 dipendenti nei soli casi in cui sia stata presentata una unica lista, oppure, in presenza di più liste, solo una delle organizzazioni sindacali presentatrici abbia nominato il componente.
La Commissione elettorale deve essere insediata entro il 6 ottobre 2004 e formalmente costituita entro il 12 ottobre 2004. La differenza tra insediamento e costituzione consiste nella circostanza che la Commissione elettorale si considera insediata, su comunicazione dell'Amministrazione, non appena siano pervenute almeno tre designazioni (o una designazione nelle Amministrazioni con meno di 15 dipendenti). Pertanto, può essere insediata ed operare anche prima del 6 ottobre, salvo sua successiva formale costituzione nei termini fissati.
Per individuare, in prima istanza, in modo unitario il momento dell'insediamento, le designazioni dei componenti sono presentate all'ufficio dell'Amministrazione preposto, cui spetta, parimenti, il compito della comunicazione di insediamento della Commissione elettorale, della indicazione del locale ove la stessa opera e della trasmissione a questa di tutti i documenti nel frattempo pervenuti.
Con l'avvenuto insediamento della Commissione elettorale le liste e tutti gli atti saranno consegnati direttamente a quest'ultima.
Nel caso in cui non vengano presentate liste entro le date previste per l'insediamento e la costituzione della Commissione elettorale, la circostanza non impedisce la costituzione della stessa anche in data successiva. Infatti,

www.uilpa.it

poiché le liste elettorali possono essere presentate sino al giorno 18 ottobre 2004, è questa in sostanza la data ultima per la definitiva costituzione della Commissione elettorale. L'Amministrazione, in questo caso, continuerà ad attendere e a ricevere le liste sino al verificarsi delle condizioni di insediamento e costituzione della Commissione elettorale. Se alla data del 18 ottobre - termine ultimo - non risulteranno presentate liste da parte di alcun sindacato, l'Amministrazione dovrà rilevare la temporanea mancanza di interesse allo svolgimento delle elezioni per la costituzione della RSU in quella sede di lavoro e darne comunicazione all'Aran. Si rammenta, in ogni caso, che la RSU è soggetto necessario, unitamente alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL, della delegazione trattante di parte sindacale ai fini della contrattazione integrativa.

In nessun caso il mancato insediamento e costituzione della Commissione nei termini previsti dal calendario inficia la sua regolare costituzione anche in tempi successivi entro, appunto, l'ultimo giorno previsto per la presentazione delle liste. Non vi è alcuna competenza delle Amministrazioni a negare lo svolgimento delle elezioni nell'ipotesi in cui la costituzione della Commissione elettorale avvenga solo l'ultimo giorno (18 ottobre 2004).

Tutte le Amministrazioni hanno l'obbligo di consentire ai componenti delle Commissioni elettorali l'assolvimento dei propri compiti utilizzando ogni forma di flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

I rapporti tra le Amministrazioni e i componenti delle Commissioni elettorali sono disciplinati, in particolare - su conforme parere del Dipartimento della Funzione Pubblica espresso in data 28 ottobre 1998, prot. 33576/98.7.515 - tenendo presente che, essendo le operazioni elettorali un adempimento obbligatorio per legge in vista della costituzione di organismi che assumono carattere necessario ai fini della misurazione della rappresentatività sindacale, anche i componenti delle Commissioni elettorali, alla stessa stregua degli scrutatori e presidenti di seggio, espletano gli adempimenti di loro competenza durante le ore di servizio.

§ 9. Compiti della Commissione elettorale

Il regolamento elettorale non può essere esaustivo dell'intera casistica che può presentarsi nel corso delle procedure elettorali. E', pertanto, compito delle Commissioni elettorali, a fronte di fattispecie non regolate, colmarne le lacune stabilendo i criteri cui attenersi sulla base dei principi di correttezza e di buona fede.

Di seguito, riassumendo le clausole contrattuali e i chiarimenti forniti nelle precedenti elezioni, convalidati nelle prassi seguite, sono indicati gli adempimenti della Commissione elettorale.

1) Nella prima seduta plenaria elegge il presidente e, in ragione delle esigenze organizzative dell'Amministrazione, previo accordo con il dirigente dell'Amministrazione preposto, definisce l'orario di apertura e chiusura giornaliera dei seggi ed in particolare l'orario di chiusura dell'ultimo giorno di votazione, avvertendo con pubblicità nell'albo dell'Amministrazione tutti i dipendenti elettori. La Commissione elettorale, in ogni caso, non può modifi-

www.uilpa.it

care le date di votazione e di scrutinio, ma può fissare la durata giornaliera di apertura dei seggi.
2) Acquisisce dall'Amministrazione l'elenco generale degli elettori.
3) Riceve le liste elettorali.
4) Verifica le liste e le candidature e ne decide l'ammissibilità.
5) Esamina i ricorsi sull'ammissibilità delle liste e delle candidature. Compete, infatti, esclusivamente alla Commissione elettorale la verifica del rispetto delle regole che devono essere seguite nella presentazione delle liste. Le Commissioni elettorali devono autonomamente e motivatamente decidere sull'ammissibilità delle liste e sui problemi connessi all'individuazione delle tipologie degli aspetti formali di cui è consentita la regolarizzazione (ad es. autocertificazione, candidature, ecc..), non essendo possibile a soggetti terzi, ivi compresa l'Aran, intervenire e assumere orientamenti al proposito.
In caso di rilevazione di difetti meramente formali nella presentazione delle liste, la Commissione consente la regolarizzazione, assegnando, in forma scritta, un termine congruo per provvedervi. Tra i casi di regolarizzazioni formali ammissibili rientrano anche quelli relativi a liste presentate con denominazioni - per le organizzazioni sindacali rappresentative - non perfettamente conformi o aggiuntive rispetto alle tabelle allegate all'ipotesi di CCNQ del 12 maggio 2004 e - per quelle non rappresentative - rispetto ai propri statuti. Le decisioni della Commissione elettorale sulle controversie instauratesi prima della data delle elezioni devono essere adottate rapidamente, ossia con tempi idonei a consentire alle organizzazioni sindacali interessate di portare a termine tutti gli adempimenti necessari per la partecipazione alle elezioni.
Le liste dei candidati devono essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione all'apposito albo dell'Amministrazione almeno otto giorni prima della data fissata per le votazioni.
6) Definisce, previo accordo con il dirigente dell'Amministrazione preposto, o persona da lui delegata, i luoghi delle votazioni (vale a dire i seggi) con l'attribuzione dei relativi elettori, in modo tale da garantire a tutti l'esercizio del voto e decide dove vota il personale distaccato e il personale in missione. Qualora l'ubicazione delle sedi di lavoro (es. sedi staccate) e il numero dei votanti lo richiedano, possono essere stabiliti più luoghi di votazione, avendo cura di evitare eccessivi frazionamenti e di assicurare la segretezza del voto. Va, comunque, garantita la contestualità delle votazioni, fermo rimanendo che il collegio elettorale è unico, essendo unica la RSU da eleggere. I voti dei singoli seggi devono confluire nel collegio elettorale unico.
I luoghi ed il calendario delle votazioni devono essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione all'albo dell'Amministrazione almeno otto giorni prima della data fissata per le votazioni.
7) Predispone il "modello" della scheda elettorale e ne segue la successiva stampa verificando, con scrupolosità, che le denominazioni delle organizzazioni sindacali siano esatte, che siano rispettati l'ordine di presentazione delle liste elettorali nonché le indicazioni dell'art. 9 del regolamento elettorale.

www.uilpa.it

8) Distribuisce il materiale necessario allo svolgimento delle elezioni.
9) Predispone l'elenco completo degli aventi diritto al voto per ciascun seggio.
10) Nomina i presidenti di seggio e gli scrutatori, funzioni che possono essere svolte anche da dipendenti a tempo determinato, in comando o fuori ruolo, etc.. Nel caso in cui sia stata presentata una sola lista la Commissione elettorale provvede d'ufficio alla nomina di un secondo scrutatore.
11) Organizza e gestisce le operazioni di scrutinio avendo cura di verificare, prima di procedere all'apertura delle urne, che sia stato raggiunto il prescritto quorum per la validità delle elezioni nel collegio elettorale.
12) Raccoglie i dati elettorali parziali dei singoli seggi (se previsti) e fa il riepilogo finale dei risultati.
13) Redige i verbali delle operazioni elettorali sino a quello finale contenente i risultati. Nel verbale delle operazioni di scrutinio, che la Commissione elettorale redige in proprio, dovranno essere riportate tutte le contestazioni. Sulla base dei risultati elettorali assegna i seggi e proclama gli eletti.
Il verbale delle operazioni elettorali deve essere sottoscritto dal presidente e da tutti i componenti della Commissione elettorale. Nel compilare il verbale finale, la Commissione elettorale deve avere cura di riportare esattamente la denominazione della organizzazione sindacale in modo assolutamente conforme alla lista presentata e indicata nella scheda elettorale.

§ 10. Verbale elettorale finale e relativi adempimenti

Il fac-simile del verbale finale, allegato all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 ed alla presente nota in formato stampabile (allegato n. 8), non è suscettibile di rielaborazione e non può contenere omissioni o cancellazioni da parte delle Commissioni elettorali perché collegato all'accertamento della rappresentatività.
Per facilitare la compilazione del verbale elettorale si evidenziano le seguenti avvertenze, tenendo conto che il verbale è organizzato in quattro parti che devono essere tutte scrupolosamente compilate:
- la prima parte riporta i dati identificativi dell'Amministrazione, il comparto di appartenenza e la data delle elezioni;
- la seconda parte riporta i dati numerici dei dipendenti aventi diritto al voto (elettori) e i dati dei votanti (elettori che hanno espresso il voto) entrambi distinti per sesso, nonché la percentuale di validità delle elezioni (quorum). Sotto la voce "collegio", è riportato un asterisco che rimanda alla nota relativa alle figure professionali a cui non si deve fare riferimento poiché non riguarda in alcun caso le elezioni in oggetto. Con il termine "collegio" si fa riferimento alla sede di elezione della RSU, i riquadri che seguono in orizzontale (numerati da 1 a 5) sono da intendersi riferiti agli eventuali seggi elettorali "staccati" i cui voti devono confluire nel collegio elettorale. Nel caso in cui vi sia un solo seggio i due termini coincidono;
- la terza parte riporta i dati delle schede scrutinate distintamente per schede valide, schede bianche, schede nulle, nonché il totale. Riporta, inoltre, i nomi delle liste ed i voti ottenuti dalle stesse;
- la quarta parte riporta nuovamente i dati degli aventi diritto al voto e dei

www.uilpa.it

votanti, nonché il numero dei seggi da attribuire ed infine il numero di seggi assegnati a ciascuna lista;
- in fondo al verbale è indicato lo spazio per la firma del verbale da parte della Commissione elettorale, nelle persone del presidente e dei componenti.

La Commissione elettorale, nel compilare il verbale finale, deve avere cura di verificare la esattezza e la congruità dei dati riportati quali:
- la distinzione per sesso del numero degli aventi diritto al voto (elettori);
- la distinzione per sesso del numero dei votanti (elettori che hanno espresso il voto);
- la verifica, per sesso, che il numero dei votanti non sia superiore a quello degli aventi diritto al voto;
- la verifica del raggiungimento del quorum per la validità delle elezioni (vedi anche § 11);
- la corrispondenza tra numero dei votanti e la somma delle schede scrutinate (pari alle schede valide + bianche + nulle), dati che devono necessariamente coincidere;
- la corrispondenza del totale dei voti di lista (voti di tutte le liste) con le schede valide (escluse le schede bianche e nulle), dati che devono necessariamente coincidere (devono essere riportati i voti ottenuti dalle liste e non il numero di preferenze complessivamente ottenute dai candidati);
- la verifica che siano riportate esattamente le denominazioni delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista (non devono essere riportati i nomi dei candidati ma esclusivamente quelli delle liste per l'attribuzione dei voti a livello nazionale);
- l'indicazione del numero totale dei seggi da ripartire e la loro assegnazione (vedi anche § 12);
- la verifica che il verbale sia sottoscritto dal presidente e dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione elettorale comunica i risultati ai lavoratori, alla Amministrazione e alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste, curando l'affissione per 5 giorni all'albo dell'Amministrazione dei risultati elettorali. Decorsi i 5 giorni di affissione senza che siano stati presentati ricorsi da parte degli interessati, l'assegnazione dei seggi è confermata e la Commissione elettorale ne dà atto nel verbale finale che diviene definitivo. Se nei 5 giorni di affissione dei risultati sono stati presentati ricorsi o reclami la Commissione li esamina entro 48 ore, inserendo l'esito nel verbale finale. Copia del verbale definitivo, compilato dopo avere affisso per 5 giorni i risultati e avere esaminato gli eventuali reclami o ricorsi, e copia dei verbali di seggio sono notificati dalla Commissione elettorale alle organizzazioni sindacali che hanno presentato le liste e all'Amministrazione, entro 48 ore dalla conclusione delle operazioni elettorali. All'Amministrazione deve essere consegnato il verbale finale in originale o copia conforme per il successivo inoltro all'Aran dello stesso. L'invio all'Aran deve avvenire esclusivamente a cura dell'Amministrazione ed inderogabilmente entro i 5 giorni successivi alla con-

www.uilpa.it

segna. La Commissione verifica che l'Amministrazione vi abbia provveduto nei tempi previsti. La trasmissione del verbale all'Aran dovrà avvenire esclusivamente secondo le modalità indicate al punto E) della presente nota.
La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui sopra, sigilla in un unico plico tutto il materiale, anche quello trasmesso dagli eventuali seggi staccati, esclusi i verbali in quanto essi sono conservati dalla RSU e dall'Amministrazione. Il plico, dopo la convalida della RSU, sarà conservato secondo gli accordi tra Commissione elettorale e Amministrazione, in modo da garantirne la integrità per almeno tre mesi. Successivamente, decorsi tre mesi, sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato dell'Amministrazione.
Le decisioni della Commissione elettorale sono impugnabili entro 10 giorni dinanzi all'apposito Comitato dei garanti.

§ 11. Quoziente necessario per la validità delle elezioni

Per quanto attiene alla validità delle elezioni (quorum) si deve fare riferimento al numero dei votanti.
Le elezioni sono valide quando ha votato almeno la metà più uno degli aventi diritto al voto (elettorato attivo).
Esempio: nel caso in cui l'elenco degli elettori aventi diritto al voto sia pari a n. 125 dipendenti, il quorum è raggiunto solo nel caso in cui abbiano votato almeno n. 63 elettori [(125:2)+1]; nel caso in cui l'elenco degli elettori aventi diritto al voto sia pari a n. 126 dipendenti il quorum è raggiunto solo nel caso in cui abbiano votato almeno n. 64 elettori [(126:2)+1].
La Commissione elettorale autorizza l'apertura delle urne per lo scrutinio nel seggio (o nei vari seggi nel caso in cui vi siano seggi staccati) solo dopo avere proceduto alla verifica del raggiungimento del quorum nel collegio elettorale.
In caso di mancato raggiungimento del quoziente richiesto non si deve, pertanto, procedere alle operazioni di scrutinio e le elezioni vengono ripetute entro 30 giorni. Non è ammessa la presentazione di nuove liste.
Qualora non si raggiunga il quoziente richiesto anche nelle seconde elezioni, l'intera procedura è attivabile nei successivi 90 giorni.

§ 12. Riparto e attribuzione dei seggi

Il numero dei componenti la RSU è chiaramente fissato dall'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e dagli accordi integrativi di comparto laddove stipulati. Non può, pertanto, essere soggetto a modifiche nella sede della contrattazione integrativa, anche se concordato con le organizzazioni sindacali.
Ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 la RSU deve essere composta da un numero di componenti minimo di 3, aumentabile in ragione della dimensione occupazionale dell'Amministrazione, secondo la seguente tabella:
a) tre componenti nelle Amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;
b) altri tre ogni 300 dipendenti o frazione di 300 nelle Amministrazioni che occupano da 201 a 3.000 dipendenti (che si sommano ai 3 componenti previsti per i primi 200 dipendenti);

www.uilpa.it

c) altri tre ogni 500 dipendenti o frazione di 500 nelle Amministrazioni che occupano da 3.001 dipendenti in poi.
Pertanto, nei comparti **Università e Ricerca**, ove non sono stati stipulati accordi integrativi di comparto, per definire il numero di componenti della RSU si dovrà fare riferimento alla Tabella sovrastante.
Invece, nei comparti **Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, Enti pubblici non economici, Ministeri, Regioni e Autonomie locali, Sanità,** ove sono stati stipulati gli accordi integrativi, per definire il numero dei componenti della RSU si dovrà fare riferimento agli accordi integrativi di comparto allegati alla presente nota.
Nei comparti **Agenzie Fiscali e Presidenza del Consiglio dei Ministri** si dovrà fare riferimento all'accordo integrativo del comparto Ministeri (cfr. Protocollo del 22 marzo 2004).
E' compito della Commissione elettorale ripartire i seggi, su base proporzionale, in relazione ai voti presi da ogni singola lista concorrente (ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 che recita: "le RSU sono costituite mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti").
A tal fine occorre calcolare il relativo quorum facendo riferimento al numero dei votanti e quindi ripartire i seggi facendo riferimento ai voti validi riportati da ogni singola lista.
In sintesi:
1 - il numero dei seggi (numero dei componenti la RSU) è fissato dall'Accordo quadro del 7 agosto 1998 o dagli accordi integrativi di comparto sopra riportati, in base al numero dei dipendenti;
2 - il quorum per l'attribuzione dei seggi si calcola in base al numero dei dipendenti elettori che hanno espresso il voto (ovvero votanti cioè schede valide più schede bianche più schede nulle);
3 - i seggi si ripartiscono tra le liste sulla base dei soli voti validi che le stesse hanno ricevuto (sono ovviamente escluse le schede bianche e nulle in quanto non attribuibili). A questo fine si deve tenere conto dei voti ottenuti dalla lista e non della somma delle preferenze ai candidati della stessa.
Esempio: caso di una Amministrazione che abbia n. 126 dipendenti e quindi i seggi da attribuire siano n. 3 e gli aventi diritto al voto siano n. 124 (nell'ipotesi: tutti escluso il dirigente e un dipendente a tempo determinato) e si siano recati a votare n. 119 elettori (votanti):
Calcolo del quorum
Il quorum si calcola dividendo il numero dei votanti (n. 119) per il numero dei seggi da ripartire (n. 3) e cioè 119 : 3 = 39,666 = QUORUM
La norma non prevede alcun arrotondamento per difetto o per eccesso e quindi il numero del quorum va utilizzato con i suoi decimali
Definito il quorum la Commissione elettorale può procedere alla ripartizione dei tre seggi. A tal fine si sviluppano due diversi esempi:
Esempio n. 1: i voti dei 119 elettori che si sono recati a votare sono risultati così espressi: 117 voti validi alle varie liste, 1 scheda bianca e 1 scheda

www.uilpa.it

nulla. Le liste hanno ottenuto rispettivamente:
lista n. 1 voti validi 48
lista n. 2 voti validi 46
lista n. 3 voti validi 12
lista n. 4 voti validi 11
totale voti validi 117
Calcolo della ripartizione dei seggi alle liste
lista n. 1 voti validi 48 diviso quorum 39,666 = 1 seggio resti 8,333
lista n. 2 voti validi 46 diviso quorum 39,666 = 1 seggio resti 6,333
lista n. 3 voti validi 12 diviso quorum 39,666 = 0 seggi resti 12,000
lista n. 4 voti validi 11 diviso quorum 39,666 = 0 seggi resti 11,000
totale voti validi 117
In questo caso sono stati ripartiti 2 seggi su 3.
Poiché i seggi sono attribuiti su base proporzionale prima alle liste che hanno ottenuto il quorum e poi in base ai resti migliori fino alla concorrenza del numero totale dei seggi da attribuire, il seggio rimanente va ripartito alla lista n. 3, essendo quella che ha il resto maggiore. Pertanto, al fine della ripartizione del seggio, non è necessario che la lista abbia ottenuto un numero minimo di voti almeno pari al quorum, ma che sia quella che ha il resto più alto.
Esempio n. 2: i voti dei 119 elettori che si sono recati a votare sono risultati così espressi: 117 voti validi alle varie liste, 1 scheda bianca e 1 scheda nulla. Le liste hanno ottenuto rispettivamente:
lista n. 1 voti validi 55
lista n. 2 voti validi 40
lista n. 3 voti validi 12
lista n. 4 voti validi 10
totale voti validi 117
Calcolo della ripartizione dei seggi alle liste:
lista n. 1 voti validi 55 diviso quorum 39,666 = 1 seggio resti 15,333
lista n. 2 voti validi 40 diviso quorum 39,666 = 1 seggio resti 0,333
lista n. 3 voti validi 12 diviso quorum 39,666 = 0 seggi resti 12,000
lista n. 4 voti validi 10 diviso quorum 39,666 = 0 seggi resti 10,000
totale voti validi 117
Anche in questo caso sono stati ripartiti 2 seggi su 3.
Poiché i seggi sono attribuiti su base proporzionale prima alle liste che hanno ottenuto il quorum e poi in base ai resti migliori fino alla concorrenza del numero totale dei seggi da attribuire, il seggio rimanente va ripartito alla lista n. 1, essendo quella che ha il resto maggiore.
Solo dopo avere ripartito i seggi tra le liste, la Commissione elettorale li attribuisce sulla base dei voti di preferenza ottenuti dai candidati delle liste che hanno ottenuto i seggi, al fine di proclamare gli eletti. A parità di preferenza dei candidati vale l'ordine interno della lista. Si rammenta che si può esprimere la preferenza per un solo candidato della lista nelle Amministrazioni fino a 200 dipendenti. Oltre 200 dipendenti è consentito esprimere la prefe-

www.uilpa.it

renza a favore di due candidati della stessa lista.
In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra loro, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggiore numero complessivo di preferenze.
Il regolamento elettorale non chiarisce il caso in cui si verifichino contestualmente parità di voti alla lista e parità di preferenze ai candidati; per evitare che i seggi non si attribuiscano, la Commissione elettorale, facendo riferimento ai principi generali dell'ordinamento, potrebbe risolvere la parità a favore della lista il cui candidato sia più anziano anagraficamente e, nel caso in cui anche l'età coincida perfettamente, secondo l'ordine dei candidati all'interno della lista.
Nel caso in cui non sia possibile l'attribuzione di tutti i seggi per mancanza di candidati (es. una lista ha presentato un solo candidato ma ha ottenuto 2 seggi) è esclusa la possibilità di assegnazione del seggio rimasto vacante ad un candidato di altra lista.
In ogni caso ove la RSU non risulti composta dal numero di componenti minimi previsti per la sua costituzione, le elezioni dovranno essere ripetute, riattivando l'intera procedura, con l'avvertenza che non sono contemplate nelle norme elezioni suppletive per la sola copertura dei seggi vacanti.
Si evidenzia, ai fini della corretta compilazione del verbale finale contenente i risultati elettorali, che le espressioni "seggi assegnati" e "seggi attribuiti" coincidono; è pertanto sufficiente compilare il verbale solo nella riga corrispondente ai "seggi assegnati".

§ 13. Compiti delle amministrazioni

L'Amministrazione deve favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali, informandoli tempestivamente, anche con proprie iniziative, assunte nei modi ritenuti più idonei, dell'importanza delle elezioni e facilitando l'affluenza alle urne mediante una adeguata organizzazione del lavoro. L'Amministrazione è, altresì, chiamata a dare il proprio supporto logistico, attraverso il massimo sforzo organizzativo, affinché le votazioni si svolgano regolarmente, con l'avvertenza che, essendo le elezioni un fatto endosindacale, la stessa non può entrare nel merito delle questioni relative alle operazioni elettorali in quanto esonerata da ogni compito avente natura consultiva, di verifica e controllo sulla legittimità dell'operato della Commissione e sui relativi adempimenti elettorali.
L'Amministrazione, anche per facilitare il lavoro della Commissione elettorale che deve individuare i possibili seggi, sin dal 28 settembre 2004, giorno successivo all'inizio delle procedure elettorali, deve consegnare alle organizzazioni sindacali che ne facciano richiesta l'elenco alfabetico generale degli aventi diritto al voto (cfr. § 7 elettorato attivo) distintamente per sesso, nonché sottoelenchi anch'essi in ordine alfabetico distinti in relazione ai luoghi di lavoro che non sono sede di elezione della RSU, ma possono essere possibili seggi elettorali staccati. Gli stessi elenchi devono essere obbligatoriamente consegnati – non appena insediata – alla Commissione elettorale (cfr. § 7 e 9).

www.uilpa.it

L'Amministrazione, che concorda gli adempimenti con le organizzazioni sindacali e poi, una volta insediata, con la Commissione elettorale, dovrà fornire la propria collaborazione curando tempestivamente tutti gli aspetti di pertinenza che sono, per rilievo, oltre a quello della consegna dell'elenco degli elettori, la messa a disposizione di:
- locale per la Commissione elettorale;
- locali per il voto;
- materiale cartaceo o strumentale (anche informatico) per lo scrutinio (matite, urne, etc.);
- stampa del "modello" della scheda predisposta dalla Commissione elettorale;
- stampa delle liste dei candidati da affiggere all'ingresso dei seggi;
- cura della sicurezza e sorveglianza dei locali dove si vota specie dopo la chiusura;
- cura della integrità delle urne sigillate fino allo scrutinio utilizzando ogni mezzo utile a disposizione (casseforti, camere di sicurezza, camere blindate o altro, in mancanza prendendo accordi con l'UTG).

L'Amministrazione ha l'obbligo di consentire ai componenti delle Commissioni elettorali l'assolvimento dei propri compiti utilizzando ogni forma di flessibilità nell'organizzazione del lavoro (cfr. § 8).

L'Amministrazione deve trasmettere all'Aran il verbale riassuntivo entro 5 giorni dal ricevimento dello stesso da parte della Commissione elettorale, rispettando scrupolosamente le modalità per l'invio indicate al punto E) della presente nota.

§ 14. Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale si può ricorrere, entro 10 giorni, all'apposito Comitato dei garanti previsto dall'art. 19 del regolamento elettorale.

Il Comitato dei garanti è composto da un componente in rappresentanza delle organizzazioni sindacali presentatrici di liste interessate al ricorso, da uno nominato dall'Amministrazione in cui si è svolta la votazione, ed è presieduto dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato. Il Comitato dei garanti si insedia, infatti, a livello provinciale presso il suddetto ufficio.

In ordine al componente sindacale la dizione "organizzazioni sindacali presentatrici di liste interessate al ricorso" non deve essere letta come "tutte le organizzazioni che hanno presentato le liste elettorali a prescindere da quella o quelle presentatrici di ricorso" nella elezione della RSU di cui trattasi. Tale ultima lettura risulterebbe in contrasto con la natura del Comitato dei garanti di seguito evidenziata e con la dizione letterale della clausola, laddove il componente o i componenti sindacali devono rispettare due condizioni: essere presentatori di lista ed interessati al ricorso non genericamente ma in quanto direttamente attori o convenuti nella controversia (ad es. nel caso in cui una organizzazione rivendichi l'attribuzione di un seggio assegnato ad una altra lista, il Comitato dei garanti sarà composto, per la parte sindacale,

www.uilpa.it

da un rappresentante per ognuna delle due organizzazioni interessate).
Nel merito della composizione del Comitato dei garanti, si sottolinea che il disposto dell'art. 19, comma 2, dell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 esclude chiaramente che al Comitato dei garanti partecipi un rappresentante dell'Aran.
A tal fine le Amministrazioni devono designare, sin dall'insediamento della Commissione elettorale, il funzionario componente il Comitato dei garanti. Il ricorso al Comitato dei garanti contro la Commissione elettorale può infatti instaurarsi fin dalla sua attivazione.
Circa la natura dell'attività svolta dal Comitato dei garanti si ritiene che la funzione ad esso affidata possa essere ricondotta ad una finalità di tipo conciliativo in senso lato o comunque di componimento consensuale delle controversie.
Nel suo lavoro il Comitato dei garanti farà riferimento, oltre che all'Accordo quadro del 7 agosto 1998, alle regole autonomamente stabilite in apposito regolamento che dovrà disciplinare tutti gli aspetti procedurali, compresi quelli attinenti alla validità delle deliberazioni da assumere. In ogni caso si ritiene che il Comitato dei garanti non possa essere considerato un collegio perfetto.
L'Aran non può sostituirsi al Comitato dei garanti né incidere sulle sue deliberazioni.
Il Comitato dei garanti non può in alcun modo sospendere l'esame dei ricorsi in attesa di risposta a quesiti posti all'Aran. Qualora il Comitato dei garanti non rinvenga le soluzioni nell'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e nel regolamento elettorale, nonché nella presente nota, dovrà utilizzare le regole generali sull'interpretazione dei contratti, ove possibile, attraverso l'estensione analogica di altre disposizioni in materia elettorale, colmando in tal modo le eventuali lacune rinvenute nella normativa contrattuale.
Contro le deliberazioni del Comitato dei garanti è sempre possibile il ricorso giurisdizionale.
Qualora il ricorso giurisdizionale avvenga nella fase intermedia delle procedure elettorali, salvo decisione cautelare sospensiva, le elezioni possono ugualmente avere luogo.

§ 15. Insediamento della RSU

La Commissione elettorale, trascorsi cinque giorni dalla affissione dei risultati elettorali all'albo dell'Amministrazione senza che siano stati presentati ricorsi, ovvero dopo avere esaminato entro 48 ore gli eventuali ricorsi e reclami, dà atto nel verbale finale - che diviene così definitivo - della conferma della proclamazione degli eletti. Da tale momento, la RSU può legittimamente operare. L'insediamento della RSU è, infatti, contestuale alla proclamazione degli eletti, senza la necessità di alcun adempimento o iniziativa da parte dell'Amministrazione o da parte delle organizzazioni sindacali (cfr. § 9).
In caso di ricorsi presentati al Comitato dei garanti o in sede giurisdizionale, nelle more del pronunciamento, la RSU può comunque operare con l'avvertenza che, nelle convocazioni degli incontri con la nuova RSU, risulti che gli

www.uilpa.it

stessi avvengono in attesa della decisione del giudizio pendente.

C) Raccomandazioni per le commissioni elettorali e le organizzazioni sindacali presentatrici di lista

Con la consegna di copia della presente nota alle Commissioni elettorali ed alle stesse organizzazioni sindacali presentatrici di lista, l'Aran, nel pieno rispetto della libertà sindacale, si augura di raggiungere l'obiettivo che la documentazione che sarà inviata possa essere perfettamente corretta dal punto di vista formale con riguardo agli adempimenti di spettanza, al fine di evitare che insorgano contestazioni in sede di rilevazione nazionale dei dati elettorali per l'accertamento della rappresentatività. Allo scopo si formulano per i predetti soggetti le seguenti raccomandazioni:

a) il verbale elettorale finale è unico, corrisponde al fac-simile allegato all'Accordo quadro del 7 agosto 1998 e alla presente nota e non è suscettibile di variazioni (vedi lett. B § 9);

b) il verbale elettorale finale non può contenere omissioni o cancellazioni (vedi lett. B § 9);

c) la Commissione elettorale cura la esatta compilazione del verbale elettorale finale (vedi lett. B §9);

d) i nomi delle organizzazioni sindacali riportati nel verbale devono essere esattamente corrispondenti alle denominazioni indicate nelle liste e nelle schede elettorali. Dovrà essere cura delle organizzazioni sindacali presentatrici di lista verificare l'esattezza di tale adempimento, a norma dell'art. 20 del regolamento elettorale. Eventuali correzioni dovranno essere effettuate ai sensi dell'art. 18 dello stesso regolamento elettorale che prevede la possibilità di ricorsi da parte dei soggetti interessati nell'arco dei cinque giorni di affissione dei risultati (vedi lett. B § 9);

e) nel caso in cui le Commissioni elettorali e le organizzazioni sindacali non ottemperino a quanto indicato nel precedente punto d) delle presenti raccomandazioni, l'Aran non potrà procedere ad alcuna correzione d'ufficio per la rettifica di dati elettorali risultati eventualmente imprecisi;

f) le eventuali rettifiche di errori materiali contenuti nei verbali pervenuti all'Aran dovranno essere effettuate entro la scadenza della rilevazione fissata dal Comitato paritetico di cui all'art. 43 del D.Lgs. 165/2001. Detto criterio, già stabilito in via generale per tutti i comparti dal citato Comitato paritetico nella seduta del 17 luglio 2003, prevede, inoltre, che le correzioni, per potere essere ritenute ammissibili ai fini dell'attribuzione dei voti per la rappresentatività, debbano essere effettuate con le seguenti modalità:

- mediante l'invio di un nuovo verbale elettorale ovvero mediante comunicazione sottoscritta dalla Commissione elettorale;
- ove la Commissione elettorale non sia più funzionante, da una certificazione effettuata a norma di legge dall'Amministrazione attestante la denominazione della lista originaria presentata dal sindacato che chiede la correzione, risultante agli atti del verbale depositato presso la medesima Amministrazione. La certificazione dovrà essere corredata della scheda elet-

www.uilpa.it

torale.
Non sarà ammissibile la correzione dei dati di cui al presente punto qualora la comunicazione dell'errore materiale venga effettuata dal solo presidente della Commissione elettorale.
Si rende, pertanto, noto sin da ora a tutte le Commissioni elettorali e alle organizzazioni sindacali delle singole Amministrazioni, cui le raccomandazioni citate in particolare si riferiscono, che la mancata osservanza di quanto previsto ai punti d), e) e f), nel rispetto dei principi stabiliti dal regolamento elettorale di cui all'Accordo del 7 agosto 1998 e dal citato Comitato paritetico, potrebbe impedire, per i singoli soggetti, il conteggio, ai fini del calcolo della rappresentatività, dei voti ottenuti nelle sedi di lavoro dove si è verificato l'errore.
Si evidenzia, infine, che ai sensi dell'art. 6, parte II dell'Accordo del 7 agosto 1998, la Commissione elettorale ha tra i suoi compiti quello di trasmettere, al termine delle operazioni elettorali, i verbali completi e gli atti delle elezioni alla Amministrazione, la quale deve debitamente conservarli (cfr. §10).

D) Richieste di ulteriori chiarimenti e quesiti

L'Aran ha il compito di fornire alle Amministrazioni la propria assistenza sui contratti stipulati e vi provvede anche mediante note di chiarimenti, curandone la pubblicazione sul proprio sito internet. Pertanto, a fronte di quesiti scritti posti dalle singole Amministrazioni, l'Aran risponderà solo a quelli aventi carattere generale che propongano questioni assolutamente nuove e non già trattate nella presente nota.
In ogni caso, l'Aran non risponderà dopo l'insediamento delle Commissioni elettorali su materie di competenza delle stesse (liste, candidature ed altre procedure elettorali) né fornirà pareri telefonici.
Si significa che l'Aran non potrà dare riscontro, in quanto ciò esula dalla propria competenza istituzionale, a quesiti posti sia dalle Commissioni elettorali (che, in caso di necessità, possono rivolgersi alle organizzazioni sindacali che ne hanno designato i componenti) che da singoli dipendenti.
Si evidenzia, infine, che ogni interpretazione proveniente da Ammini-strazione diversa dall'Aran, e contrastante con le norme contenute nell'Accordo quadro del 7 agosto 1998, negli Accordi integrativi di comparto e con la presente nota di chiarimenti, non dovrà essere presa in considerazione.

E) Trasmissione dei verbali elettorali all' ARAN

Si significa, innanzitutto, la necessità e l'importanza di una piena collaborazione da parte delle Amministrazioni nel corretto adempimento di quanto richiesto, anche con riguardo alla tempestività nell'invio dei verbali elettorali.
Infatti, come noto, i risultati elettorali faranno media con i dati associativi relativi al 31 dicembre 2004 e la rilevazione complessiva (deleghe e voti) dovrà

www.uilpa.it

essere portata a termine dall'Aran entro i tempi utili per poter consentire all'Agenzia stessa, previa certificazione dei dati da parte del Comitato paritetico previsto dall'art. 43 del D.Lgs. 165/2001, di accertare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali da ammettere alle trattative nazionali per il quadriennio contrattuale 2006-2009 e primo biennio economico 2006-2007.
Non sfugge, pertanto, l'importanza della collaborazione di codeste Amministrazioni nell'invio tempestivo della documentazione richiesta che dovrà essere effettuato tenendo scrupolosamente conto delle seguenti indicazioni:
a) Il fac-simile del verbale elettorale finale (che è unico per tutte le Amministrazioni) è allegato all'Accordo quadro del 7 agosto 1998, nonché alla presente nota, non è suscettibile di variazioni da parte delle Commissioni elettorali e non può contenere omissioni o cancellazioni (cfr. § 10 e lettera C).
b) La Commissione elettorale deve consegnare, trascorsi i cinque giorni di affissione all'albo, il verbale finale in originale o copia conforme all' Amministrazione per il suo successivo inoltro all'Aran (cfr. § 10).
c) L'invio all'Aran deve avvenire esclusivamente a cura dell'Amministrazione entro i 5 giorni successivi alla consegna (cfr. § 10 e 13).
d) L'Aran non prenderà in considerazione comunicazioni che abbiano diversa provenienza, anche se inviate dalle Commissioni elettorali.
e) La trasmissione deve avvenire esclusivamente tramite posta con Raccomandata con ricevuta di ritorno (RRR) all'indirizzo:
Aran – Ufficio relazioni sindacali – Via del Corso, 476 – 00186 Roma
Pertanto le Amministrazioni non dovranno inviare i verbali per fax, posta elettronica, etc., invio che comporterebbe solo un aggravio di lavoro, in quanto l'Aran non ne terrà conto, considerandolo come non avvenuto in attesa della lettera raccomandata ufficiale.
f) La trasmissione deve avvenire con lettera di accompagnamento firmata dal dirigente o dal responsabile del servizio preposto su carta intestata dell'Amministrazione, per individuarne con certezza il mittente, contenente l'indicazione della avvenuta affissione dei risultati elettorali per cinque giorni e precisando se non ci siano ricorsi pendenti alla Commissione elettorale. Anche in presenza di ricorsi il verbale dovrà comunque essere trasmesso, con l'apposita annotazione, e sarà cura dell'Amministrazione comunicare, con nota successiva, l'esito degli stessi. Il verbale elettorale dovrà essere nuovamente inviato nel solo caso in cui, per effetto dell'esito dei ricorsi, siano intervenute modifiche. In quest'ultimo caso l'Amministrazione deve inviare il nuovo verbale immediatamente dopo la consegna da parte della Commissione elettorale.
g) Il verbale elettorale che l'Amministrazione trasmette all'Aran dovrà essere la copia originale consegnata dalla Commissione elettorale (in tal caso sarà trattenuta la copia autenticata dello stesso) o copia autenticata nel caso in cui sia trattenuto l'originale. L'Amministrazione avrà cura di verificare che il

www.uilpa.it

verbale consegnato sia stato sottoscritto dal Presidente e da tutti i componenti della Commissione elettorale.
Si raccomanda a tutte le Amministrazioni di dare tempestiva comunicazione all'Aran nel caso in cui le elezioni non si siano svolte, condizione affinché questa Agenzia possa dichiarare chiusa la rilevazione senza attendere ulteriormente i verbali.
Nel ribadire che dal rispetto puntuale degli adempimenti indicati dipende la rapidità e la esattezza della rilevazione, si confida nella piena collaborazione.

Legge 20/5/1970, n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

Art. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:
a) (abrogato)
b) delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva
Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

www.uilpa.it

IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Contiene:

- **D.Lgs. 626/94 (stralcio) – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Pag. 126**
- **Ccnq 10/7/1996 – Il rappresentante per la sicurezza nelle pubbliche amministrazioni. Pag. 131**
- **Circolare ARAN 15/2/2002 (stralcio) – Chiarimenti in materia di RLS. Pag. 137**
- **Legge 229/2003 (stralcio) – Delega al governo per il riordino delle norme in materia di sicurezza. Pag. 137**

D.Lgs. 19/9/1994, n. 626 - Attuazione delle direttive CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro

Art. 4 - Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto

1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro
2. All'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente:
a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);
c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.
3. Il documento è custodito presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.
4. Il datore di lavoro:
a) designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;
b) designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8;

www.uilpa.it

c) nomina, nei casi previsti dall'art. 16, il medico competente.
5. Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare:
a) designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
b) aggiorna le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
c) nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
d) fornisce ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
e) prende le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
f) richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
g) richiede l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva;
h) adotta le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
i) informa il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
l) si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
m) permette ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all'art. 19, comma 1, lettera e);
n) prende appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;
o) tiene un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono

www.uilpa.it

e di ripresa del lavoro. Il registro è redatto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente, di cui all'art. 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, e successive modifiche, ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza. Fino all'emanazione di tale decreto il registro è redatto in conformità ai modelli già disciplinati dalle leggi vigenti;
p) consulta il rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19, comma 1, lettere b), c) e d);
q) adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.
6. Il datore di lavoro effettua la valutazione di cui al comma 1 ed elabora il documento di cui al comma 2 in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.
7. La valutazione di cui al comma 1 e il documento di cui al comma 2 sono rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.
8. Il datore di lavoro custodisce, presso l'azienda ovvero l'unità produttiva, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, con salvaguardia del segreto professionale, e ne consegna copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.
12. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

Art. 5 - Obblighi dei lavoratori

1. Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. In particolare i lavoratori:
a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

www.uilpa.it

b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
d) segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Art. 14 - Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato

1. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro ovvero da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.
2. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

Art. 18 - Rappresentante per la sicurezza

1. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza.
2. Nella aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo. Esso può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento.
3. Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle

www.uilpa.it

rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.
4. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
5. In caso di mancato accordo nella contrattazione collettiva di cui al comma 4, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le parti, stabilisce con proprio decreto, da emanarsi entro tre mesi dalla comunicazione del mancato accordo, gli standards relativi alle materie di cui al comma 4. Per le amministrazioni pubbliche provvede il Ministro per la funzione pubblica sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
6. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 1 è il seguente:
a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.
7. Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria con il rispetto dei contenuti minimi previsti dal decreto di cui all'art. 22, comma 7.

19. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

1. Il rappresentante per la sicurezza:
a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;
e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle auto-

www.uilpa.it

rità competenti;
l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;
m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.
3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5, lettera o).

Art. 20 - Organismi paritetici

1. A livello territoriale sono costituiti organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.
2. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.
3. Agli effetti dell'art. 10 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati alla rappresentanza indicata nel medesimo articolo.

Contratto collettivo nazionale quadro 10/7/1996 - Aspetti applicativi del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, riguardanti il rappresentante per la sicurezza

[E' attualmente in corso una trattativa tra sindacati confederali e Aran per giungere alla revisione del Ccnq 10.7.1996, con la definizione di nuove procedure per la elezione diretta a suffragio universale dei RLS in tutti i luoghi di lavoro. Tra le ragioni che rendono necessario questo cambiamento, è necessario ricordare il fatto che RSU e RLS insistono su platee elettorali diverse ed inoltre la rispettive circoscrizioni vanno defi-

www.uilpa.it

nite in modo autonomo, non essendovi sempre una reale coincidenza. Uno dei presupposti essenziali dei futuri RLS sarà comunque quello di essere soggetti esterni alla RSU, sostanzialmente indipendenti da essa, in modo da garantire loro la massima autonomia operativa. I RLS conserveranno le prerogative attualmente esistenti in materia di permessi retribuiti per l'esercizio della loro funzione. Il potere negoziale in materia di igiene e sicurezza nel luogo di lavoro resterà, però, in capo alla RSU, così come stabilito dai CCNL. In ogni caso, sino a che il futuro accordo quadro non sarà definito, tutte le norme stabilite in materia di RLS dal Ccnq 10.7.1996 conservano pienamente la loro efficacia – ndr].

Parte prima

I - Il rappresentante per la sicurezza

L'art. 18 del decreto legislativo n. 626/94, il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale in tutte le amministrazioni o unita' lavorative e' eletto o designato il rappresentante per la sicurezza, e' dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto unico per tutti i lavoratori e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.

A partire dal perfezionamento del presente accordo, in tutte le amministrazioni o unita' lavorative saranno promosse dalle stesse e dalle organizzazioni sindacali le iniziative con le modalita' di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

II - Amministrazioni o unita' lavorative fino a quindici dipendenti

Le parti concordano che per le amministrazioni o unita' lavorative aventi fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza sia eletto dai lavoratori al loro interno.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti. Risultera' eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale e' comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Questi si identifica nel dirigente al quale spettano i poteri di gestione nonche' nel funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale.

Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori - non in prova con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato purche' la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato - che prestano la propria attivita' nelle amministrazioni o unita' lavorative. La durata dell'incarico e' di tre anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, appositi per-

www.uilpa.it

messi retribuiti pari a 12 ore annue nelle amministrazioni o unita' lavorative che occupano fino a 6 dipendenti nonche' pari a 30 ore annue nelle amministrazioni o unita' lavorative che occupano da 7 a 15 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'articolo 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attivita' e' considerata tempo di lavoro.

III - Amministrazioni o unita' lavorative con piu' di quindici dipendenti

Amministrazioni o unita' lavorative da 16 a 200 dipendenti:
nelle amministrazioni o unita' lavorative che occupano da 16 a 200 dipendenti il rappresentante per la sicurezza si individua nell'ambito delle rappresentanze sindacali.
Amministrazioni o unita' lavorative da 201 a 1000 dipendenti:
nelle amministrazioni o unita' lavorative che occupano da 201 a 1000 dipendenti, i rappresentanti per la sicurezza sono 3 nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.
Amministrazioni o unita' lavorative con piu' di 1000 dipendenti:
nelle amministrazioni o unita' lavorative che occupano piu' di 1000 dipendenti il numero dei rappresentanti per la sicurezza e' pari a 6.
I rappresentanti per la sicurezza sono eletti o designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti.

IV - Permessi retribuiti orari

Nelle amministrazioni o unita' lavorative che occupano piu' di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94 [vedi pag. 130 - ndr] i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi gia' previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attivita' e' considerata tempo di lavoro.

V - Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza

a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.
La procedura di elezione e' quella applicata per le elezioni delle RSU.
b) Nei casi in cui sia gia' costituita la RSU, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue:
entro trenta giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza e'/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno;
tale designazione verra' ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori; nel caso di diversa indicazione da parte dell'assemblea, si procedera' a una nuova designazione sempre all'interno della R.S.U;
nel caso di dimissioni della RSU, il rappresentante per la
sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre sessanta giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di per-

www.uilpa.it

messo previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.
c) Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita - e fino a tale evento - e nelle amministrazioni o nelle unita' lavorative operino esclusivamente le RSA costituite ai sensi del vigente art. 19 della legge n. 300/70 [vedi pag. 125 - ndr] il/i rappresentante/i per la sicurezza e'/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le amministrazioni o unita' lavorative con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.
d) Nelle amministrazioni o unita' lavorative in cui vi sia compresenza di RSU e RSA la individuazione del rappresentante per la sicurezza avviene per tramite di una elezione con liste separate e concorrenti, a suffragio universale ed a scrutinio segreto.
L'elettorato passivo e' riservato ai componenti della RSU e delle RSA.
e) In assenza di rappresentanze sindacali, il rappresentante per la sicurezza e' eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle amministrazioni con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.
In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94, permessi retribuiti pari a 40 ore.
Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato al datore di lavoro.
I rappresentanti per la sicurezza restano in carica per un triennio.

VI - Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale e' contenuta all'art. 19 del decreto legislativo n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

VII - Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sara' esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.
Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.
Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

VIII - Modalita' di consultazione

Laddove il decreto legislativo n. 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettivita' e tempestivita'.
Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il rappresentante, in occasione della consultazione ha facolta' di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le

www.uilpa.it

osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.
In fase di prima applicazione del decreto legislativo n. 626/94, nelle realta' in cui non sia stata ancora individuata la rappresentanza per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali costituite ai sensi del vigente art.19 della legge n. 300/70.
A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda puo' designare uno o piu' soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626/94.

IX - Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.
Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso le amministrazioni o unita' lavorative ai sensi dell'art. 4, comma 3.
Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge e da eventuali accordi.
Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unita' produttiva per gli aspetti relativi all'igiene, alla salute, ed alla sicurezza del lavoro.
Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, e' tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione in conformita' a quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del decreto legislativo n. 626/94.

X - Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lettera g), del decreto legislativo n. 626/94, anche avendo riguardo alle indicazioni contenute nella circolare della Funzione pubblica del 24 aprile 1995, n. 14, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 135 del 12 giugno 1995.
La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgera' mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli gia' previsti per la loro attivita'.
Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle amministrazioni o unita' lavorative con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgera' in due moduli; tale programma deve comprendere:
conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
conoscenze generali sui rischi dell'attivita' e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
metodologie sulla valutazione del rischio;
metodologie minime delle comunicazioni.
Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori,

www.uilpa.it

prevede una integrazione della formazione.

XI - Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo n. 626/94, le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza puo' richiedere la convocazione di una riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione nelle amministrazioni o unita' lavorative.

Della riunione viene redatto verbale.

XII - Strumenti per l'espletamento delle funzioni

In conformita' a quanto previsto al punto 4 dell'art. 18 del decreto legislativo n. 626/94, il rappresentante alla sicurezza puo' essere autorizzato all'utilizzo di strumenti in disponibilita' della struttura.

In tali strumenti rientrano in particolare l'utilizzo del locale a disposizione della rappresentanza sindacale, la consultazione delle pubblicazioni nella specifica materia.

XIII - Contrattazione di comparto

E' rimessa alla contrattazione di comparto, da avviare entro novanta giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente accordo, in particolare la possibilita' di:

individuare, in relazione a peculiari specificita', diverse modalita' di rappresentanza tra piu' amministrazioni dello stesso comparto o tra piu' uffici della stessa amministrazione, nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, del decreto legislativo n. 626/94;

definire in relazione alla individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e/o protezione dai rischi connessi all'attivita' di lavoro, un numero di rappresentanti per la sicurezza superiore a quello previsto dall'art. 18, dianzi citato che sara' ricompreso nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti;

evitare la sovrapposizione tra i componenti delle RSU ed i rappresentanti per la sicurezza nelle unita' lavorative che occupano da 201 a 300 dipendenti, individuando due rappresentanti per la sicurezza tra i componenti la RSU ed aggiungendo a questi un ulteriore rappresentante per la sicurezza;

individuare ulteriori contenuti specifici della formazione con riferimento a specificita' dei propri comparti.

In ogni caso, in sede di contrattazione di comparto o decentrata le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti - in base al presente accordo - ai rappresentanti per la sicurezza, fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute per lo stesso titolo.

Parte seconda

Organismi paritetici

I - Costituzione

La contrattazione di comparto, da avviare entro novanta giorni dalla sotto-

www.uilpa.it

scrizione definitiva del presente accordo, determinera' le modalita' operative per la costituzione degli organismi paritetici di cui all'art. 20 del decreto legislativo n. 626/94, su base territoriale, secondo la struttura del comparto, assegnando le funzioni ivi previste.
In ogni caso, la funzione di prima istanza di riferimento conciliativo in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, non esclude il ricorso alla via giurisdizionale.

II – Organismi previsti nel Ccnl

Fino a che non interviene la predetta disciplina, gli organismi paritetici previsti dai contratti di comparto svolgeranno anche le funzioni di cui all' art. 20 del decreto legislativo n. 626/94.
A tale scopo gli organismi predetti si raccorderanno, in base al territorio di competenza, con i soggetti istituzionali di livello regionale o provinciale, operanti in materia di salute e sicurezza per favorire la realizzazione delle finalita' anzidette. Anche per tali organismi, la funzione di prima istanza di riferimento conciliativo in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, non esclude il ricorso alla via giurisdizionale.

Circolare ARAN 15/2/2002, n. 1702 - Nota di chiarimenti in materia di relazioni sindacali

C) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ove eletti, rimangono confermati sino alla loro scadenza.
Le procedure per la elezione o designazione dei Rls rimangono regolate dall'art 5 del CCNQ stipulato il 10 luglio 1996.
Si significa che i Rls sono soggetti unici per tutti i lavoratori, dirigenti e non dirigenti.

Legge 29/7/2003, n. 229 - Interventi in materia di qualità della regolazione, riassetto normativo e codificazione

Art. 3 - Riassetto normativo in materia di sicurezza del lavoro

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, ai sensi e secondo i princìpi e criteri direttivi di cui all'articolo 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59, come sostituito dall'articolo 1 della presente legge, e nel rispetto dei seguenti princìpi e criteri direttivi:
a) riordino, coordinamento, armonizzazione e semplificazione delle disposizioni vigenti per l'adeguamento alle normative comunitarie e alle convenzio-

www.uilpa.it

ni internazionali in materia;
b) determinazione di misure tecniche ed amministrative di prevenzione compatibili con le caratteristiche gestionali ed organizzative delle imprese, in particolare di quelle artigiane e delle piccole imprese, anche agricole, forestali e zootecniche;
c) riordino delle norme tecniche di sicurezza delle macchine e degli istituti concernenti l'omologazione, la certificazione e l'autocertificazione;
d) riformulazione dell'apparato sanzionatorio, con riferimento, in particolare, alle fattispecie contravvenzionali a carico dei preposti, alla previsione di sanzioni amministrative per gli adempimenti formali di carattere documentale; alla revisione del regime di responsabilità tenuto conto della posizione gerarchica all'interno dell'impresa e dei poteri in ordine agli adempimenti in materia di prevenzione sui luoghi di lavoro; al coordinamento delle funzioni degli organi preposti alla programmazione, alla vigilanza ed al controllo, qualificando prioritariamente i compiti di prevenzione e di informazione rispetto a quelli repressivi e sanzionatori;
e) promozione dell'informazione e della formazione preventiva e periodica dei lavoratori sui rischi connessi all'attività dell'impresa in generale e allo svolgimento delle proprie mansioni, con particolare riguardo ai pericoli derivanti dall'esposizione a rumore, ad agenti chimici, fisici, biologici, cancerogeni e ad altre sostanze o preparati pericolosi o nocivi e alle misure di prevenzione da adottare in relazione ai rischi;
f) assicurazione della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro in tutti i settori di attività, pubblici e privati, e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto stipulato con il datore di lavoro o con il committente;
g) adeguamento del sistema prevenzionistico e del relativo campo di applicazione alle nuove forme di lavoro e tipologie contrattuali, anche in funzione di contrasto rispetto al fenomeno del lavoro sommerso e irregolare;
h) promozione di codici di condotta e diffusione di buone prassi che orientino la condotta dei datori di lavoro, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati;
i) riordino e razionalizzazione delle competenze istituzionali al fine di evitare sovrapposizioni e duplicazioni di interventi e competenze, garantendo indirizzi generali uniformi su tutto il territorio nazionale nel rispetto delle competenze previste dall'articolo 117 della Costituzione;
l) realizzazione delle condizioni per una adeguata informazione e formazione di tutti i soggetti impegnati nell'attività di prevenzione e per la circolazione di tutte le informazioni rilevanti per l'elaborazione e l'attuazione delle misure di sicurezza necessarie;
m) modifica o integrazione delle discipline vigenti per i singoli settori interessati, per evitare disarmonie;
n) esclusione di qualsiasi onere finanziario per il lavoratore in relazione all'adozione delle misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla tutela della salute dei lavoratori.

PARTE SECONDA

Il rapporto di lavoro

www.uilpa.it

Capitolo primo - Il rapporto di lavoro, inizio del rapporto di lavoro e tipologie

Il contratto individuale di lavoro

(Art. 30)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria (vedi scheda n. 5), (5).
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) profilo di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
d) mansioni corrispondenti al profilo di assunzione;
e) durata del periodo di prova;
f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;
g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato;
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. 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 quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie previste per tali categorie di personale dalle norme specifiche secondo il rinvio operato dall'art. 100, comma 1 (vedi pag. 530).

(5) Al riguardo, ciascuno dei Regolamenti di amministrazione delle Agenzie Fiscali riporta la seguente norma:
"1. Il processo di selezione e inserimento dall'esterno dei funzionari prevede una fase di tirocinio teorico-pratico retribuito, di regola della durata di un anno, cui si è ammessi a seguito del superamento di procedure selettive, di norma decentrate, conformi ai principi dell'articolo 36, comma 3, del D.Lgs. 29/93 (ora art. 35 D.Lgs. 165/2001 – ndr).
2. Il tirocinio sarà svolto, nei modi e nei termini stabiliti nei bandi di selezione,, presso strutture dell'Agenzia, con fasi di formazione sul posto di lavoro o anche presso istituzioni pubbliche o private. Il numero di partecipanti ammessi al tirocinio è fissato nei bandi in misura tale da consentire una adeguata selezione. Negli stessi bandi è stabilito il trattamento giuridico ed economico del periodo di tirocinio.
3. Alla fine del tirocinio si procede ad una valutazione complessiva dei risultati conseguiti e delle capacità espresse, integrata da una prova, finalizzata ad accertare il possesso delle attitudini e delle professionalità richieste per l'assunzione.
4. Per il reclutamento del restante personale si provvede, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 del D.Lgs. n. 29/93, con procedure di norma decentrate, assicurando trasparenza, economicità e celerità di svolgimento. L'Agenzia può avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal Codice Civile, dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa e dai contratti collettivi di lavoro.
5. Le regole delle procedure di selezione di cui ai commi precedenti sono stabilite nei relativi avvisi o bandi.
6. Le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate dall'Agenzia sulla base dei fabbisogni di personale, nei limiti delle risorse disponibili, salvaguardando, comunque, le procedure di selezione del personale interno e le riserve previste."

www.uilpa.it

5. L'Agenzia prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, salvo quanto previsto dalle disposizioni sul rapporto di lavoro a tempo parziale previste per tali categorie di personale dalle norme specifiche, secondo il rinvio operato dall'art. 100, comma 1, (6) di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altra Amministrazione, pubblica o privata, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001. (vedi scheda n. 15) In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'Agenzia comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del DPR 9 maggio 1994, n. 487. (vedi scheda n. 7)

Periodo di prova
(Art. 31)

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue;
   - 2 mesi per la Prima Area;
   - 4 mesi per la Seconda e la Terza Area.
2. In base a criteri predeterminati dall'Agenzia, sentite le OO.SS., possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima posizione e profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.
3. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti appartenenti ai ruoli della medesima Agenzia che siano stati inquadrati nell'area superiore a seguito di processi di riqualificazione che ne abbiano verificato l'idoneità.
4. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.
5. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 69 del d.lgs n. 165 del 2001. (6bis) In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto

(6) Si tratta del riferimento agli artt. del ccnl ministeri riguardanti le forme di flessibilità che sono recepiti integralmente dal ccnl delle agenzie e riportati sul presente volume nella scheda n. 5.
(6bis) Si riferisce al periodo transitorio di vigenza delle norme del preesistente ordinamento, ora integralmente regolate dalla normativa contrattuale.

www.uilpa.it

può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 50 (vedi pag. 288) (infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del presente CCNL.
6. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 5, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
7. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 5. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Agenzia deve essere motivato.
8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
10. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

Ricostituzione del rapporto di lavoro
(Art. 32)

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'Agenzia si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area, nella posizione economica (o fascia retributiva corrispondente) e nel profilo rivestiti all'atto delle dimissioni corrispondenti secondo il sistema di classificazione applicato all'Agenzia medesima al momento del rientro.
2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449/97 (vedi pag. 158) e successive modificazioni e integrazioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Agenzia ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.
4. Qualora per effetto di dimissioni, il dipendente goda di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

www.uilpa.it

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Contiene:

- **Ccnl del comparto ministeri 1998/01 (stralcio) - Rapporto di lavoro a tempo parziale. Pag. 143**
- **Ccnl del comparto ministeri 2002/05 (stralcio) - Recupero permessi. Pag. 147**
- **L. 662/1996 (stralcio) - Norme sul part-time per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Pag. 147**
- **Circolare F.P. 3/97 (stralcio) - Applicazione delle norme sul part-time. Pag. 150**
- **Circolare F.P. 6/97 (stralcio) - Applicazione delle norme sul part-time. Pag. 155**
- **L. 449/1997 (stralcio) - Misure per incentivare il part-time nelle P.A. Pag. 158**
- **D.Lgs. 61/2000 (stralcio) - Nuove norme sul part-time. Pag. 159**
- **L. 554/1988 (stralcio) - Trattamento previdenziale del part-time. Pag. 165**

Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Ministeri 1998/01

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

1.Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:
a) assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.
b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Nel caso del comma 1 lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi da 4 a 7.
3. L'amministrazione, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni

www.uilpa.it

e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
5. Le amministrazioni, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenute ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 [vedi pag. 148 - ndr]. e successive modificazioni ed integrazioni.
6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'amministrazione nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.
7. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di cui al comma 1 lett. b) il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Il contingente predetto è utilizzato - sino alla sua capienza - a domanda dei dipendenti interessati al part - time - indipendentemente dalla motivazione della richiesta con le procedure indicate nei commi precedenti.
9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part - time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'art.39 comma 18 della legge 449/1997 [vedi pag. 158 - ndr]. e successive modificazioni ed integrazioni che non incidono sul contingente di cui al precedente comma 8.
10. Le amministrazioni, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10 % massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro - in tali casi - sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal 1 giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.
11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza:
- ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;

www.uilpa.it

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

12. L' avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. 152/1997 (1) è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa di cui all'art. 22 secondo quanto concordato con l'amministrazione.

Art. 22 Ccnl 1998/01 modificato dal ccnl integrativo 1998/01 - Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

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 tempo parziale può essere realizzato:
a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno)
c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b)
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'amministrazione ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna amministrazione tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.
4. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs 61/2000 [vedi pag. 163 - ndr].
5. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purchè vi sia disponibilità del posto di organico o

1) Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro. Il CCNL integrativo ministeri 1998/01 ha specificato che la comunicazione dell'amministrazione è conseguenza dell'accordo intercorso tra essa ed il dipendente ai sensi dell'art. 22, comma 3 del ccnl 1998/01.

www.uilpa.it

della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del dlgs 61/2000.

Art. 23 Ccnl 1998/01 modificato dal ccnl integrativo1998/01 – Trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno
2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000 [vedi pag. 159 - ndr]. nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise (2).
3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art. 25 maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.
5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario fatte svolgere in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%.
6. Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi il dipendente può richiederne il consolidamento nell'orario di lavoro.
7. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale
8. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione

(2) Nell'allegato A al ccnl integrativo 1994-97, sottoscritto il 22.10.1997, è contenuta una interpretazione autentica dell'art. 15 del CCNL 1994/97, che si applica al nuovo art. 23 comma 2 del ccnl 1998/2001: le riduzioni di orario di cui al comma 7 dell'art. 15 (ora divenuto comma 2, art. 23) non comprendono i permessi brevi, la flessibilità ed altre simili fattispecie di modifica dell'orario di lavoro.

www.uilpa.it

lavorativa, secondo i criteri adottati in contrattazione integrativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
10. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dall'art. 8 della legge 554/1988 [vedi pag. 165 - ndr]. e successive modificazioni ed integrazioni e dalle vigenti disposizioni
11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.1204/71 (Vedi scheda n. 11), anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
12 Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto e del CCNL 16 febbraio 1999, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. n. 61/2000.

Art. 18 Ccnl comparto ministeri 2002/05 - Recupero permessi personale in part-time verticale

7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

Legge 23/12/1996, n. 662 - Misure di razionalizzazione della finanza pubblica

Art. 1 – Misure in materia di pubblico impiego

56. Le disposizioni di cui all'articolo 58, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le dispo-

www.uilpa.it

sizioni di legge e di regolamento che vietano l'iscrizione in albi professionali non si applicano ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno

56-bis. Sono abrogate le disposizioni che vietano l'iscrizione ad albi e l'esercizio di attività professionali per i soggetti di cui al comma 56. Restano ferme le altre disposizioni in materia di requisiti per l'iscrizione ad albi professionali e per l'esercizio delle relative attività. Ai dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale non possono essere conferiti incarichi professionali dalle amministrazioni pubbliche; gli stessi dipendenti non possono assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione.

57. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche o livelli dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ad esclusione del personale militare, di quello delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

58. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla domanda, nella quale è indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. L'amministrazione, entro il predetto termine, nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa, può con provvedimento motivato differire la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a sei mesi. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica. Il dipendente è tenuto, inoltre, a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa. Fatte salve le esclusioni di cui al comma 57, per il restante personale che esercita competenze istituzionali in materia di giustizia, di difesa e di sicurezza dello Stato, di ordine e di sicurezza pubblica, con esclusione del personale di polizia municipale e provinciale, le modalità di costituzione dei rapporti di lavoro a tempo parziale ed i contingenti massimi del personale che può accedervi sono stabiliti con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro del tesoro).

58-bis. Ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, le amministrazioni provvedono, con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica, ad indicare le attività che in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno. I dipendenti degli enti locali possono svolgere prestazioni per conto di altri enti previa auto-

www.uilpa.it

rizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza
58-ter. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il limite percentuale della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale prevista dall'articolo 22, comma 20, della legge 23 dicembre 1994, n. 724 [ossia, del 25% - ndr]., può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
59. I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Una quota pari al 50 per cento dei predetti risparmi può essere utilizzata per incentivare la mobilità del personale delle pubbliche amministrazioni, ovvero, esperite inutilmente le procedure per la mobilità, per nuove assunzioni, anche in deroga alle disposizioni dei commi da 45 a 55. L'ulteriore quota del 20 per cento è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata, al miglioramento della produttività individuale e collettiva. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.
60. Al di fuori dei casi previsti al comma 56, al personale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.
61. La violazione del divieto di cui al comma 60, la mancata comunicazione di cui al comma 58, nonché le comunicazioni risultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'amministrazione costituiscono giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e costituiscono causa di decadenza dall'impiego per il restante personale, sempreché le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono svolgersi in contraddittorio fra le parti.
62. Per effettuare verifiche a campione sui dipendenti delle pubbliche amministrazioni, finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni di cui ai commi da 56 a 65, le amministrazioni si avvalgono dei rispettivi servizi ispettivi, che, comunque, devono essere costituiti entro il termine perentorio di trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Analoghe verifiche sono svolte dal Dipartimento della funzione pubblica che può avvalersi, d'intesa con le amministrazioni interessate, dei predetti servizi ispettivi, nonché, d'intesa con il Ministero delle finanze ed anche ai fini dell'accertamento delle violazioni tributarie, della Guardia di finanza.
63. Le disposizioni di cui ai commi 61 e 62 entrano in vigore il 1° marzo 1997. Entro tale termine devono cessare tutte le attività incompatibili con il divieto di

www.uilpa.it

cui al comma 60 e a tal fine gli atti di rinuncia all'incarico, comunque denominati, producono effetto dalla data della relativa comunicazione.
64. Per quanto disposto dai precedenti commi, viene data precedenza ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70 per cento, malati di mente, anziani non autosufficienti, nonché ai genitori con figli minori in relazione al loro numero.

Circolare del Dipartimento per la funzione pubblica n. 3/97

La legge 662 del 23 dicembre u.s., sulle misure di razionalizzazione della finanza pubblica, contiene alcune disposizioni (art. 1, commi da 56 a 65) relative al rapporto di lavoro a tempo parziale e al regime della incompatibilità. La presente circolare fornisce alcune indicazioni per l'applicazione tempestiva ed uniforme delle norme.
Le nuove disposizioni modificano la preesistente disciplina dell'istituto del part-time.
Le novità vogliono favorire una più ampia diffusione del part time, attenuando i vincoli che limitavano e rendevano poco conveniente la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Resta invariata la preesistente disciplina di origine legislativa o contrattuale per le parti non espressamente o implicitamente abrogate, quali il trattamento giuridico ed economico, le modalità di ritorno al tempo pieno, i contingenti massimi per qualifica.
1 - Allargamento dell'ambito dei destinatari (comma 57)
La prima, significativa, innovazione è quella dell'allargamento dei potenziali fruitori del part time. Tutto il personale dipendente, appartenente alle varie qualifiche o livelli, escluso il personale con qualifica dirigenziale, può chiedere il passaggio al tempo parziale. Possono quindi chiedere il part time anche le qualifiche più elevate (che svolgono funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di unità organiche centrali o periferiche o che hanno l'obbligo della resa del conto giudiziale), che erano escluse dalla disciplina precedente.
Non possono chiedere il part time: il personale militare, le Forze di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
2 - Presentazione ed accoglimento della domanda (comma 58)
Altra disposizione coerente con l'obiettivo di estendere il ricorso al part time è quella che prevede un termine ridotto (60 giorni) dalla domanda da parte dell'interessato trascorso il quale si determina comunque la trasformazione del rapporto. È stata perciò superata la preesistente disciplina generale che regolava la presentazione e l'accoglimento delle domande, caratterizzata da tempi molto più dilatati e cadenzati annualmente alla data del 30 aprile, e soprattutto dal potere discrezionale di concedere o meno la trasformazione.
Gli interessati possono presentare domanda in qualsiasi periodo dell'anno. È appena il caso, quindi, di richiamare l'attenzione sulla necessità di provvedere immediatamente alle operazioni organizzative eventualmente necessarie per far fronte di volta in volta alle richieste (es.: spostamenti di altro personale, affidamento di compiti non incompatibili con la prestazione temporalmente ridotta,

www.uilpa.it

ecc.) ricorrendo al potere di differimento solo se strettamente necessario.

3 - Forma scritta

Le modalità di svolgimento della prestazione (part time orizzontale o verticale, modulazione specifica dell'orario in relazione a quello ordinario) dovranno essere concordate per iscritto nell'ambito dei criteri e delle modalità che saranno stabiliti dalla contrattazione collettiva. Nell'attesa della suddetta fase contrattuale, qualora il dipendente non intenda adattare la propria richiesta alle esigenze dichiarate dall'amministrazione, la trasformazione avverrà secondo le modalità indicate dal dipendente stesso, fermo restando il potere di differimento dell'amministrazione.

Per accelerare i tempi di svolgimento della fase contrattuale verranno quanto prima impartite all'Aran apposite direttive.

Nell'eventualità che il termine dei sessanta giorni dalla domanda dovesse decorrere in assenza di espliciti atti dell'amministrazione, la trasformazione si produrrebbe secondo le modalità che lo stesso dipendente avrà avuto cura di indicare. Anche in questo caso è comunque necessario l'atto scritto per formalizzare le nuove modalità di svolgimento della prestazione.

4 - Differimento della trasformazione (comma 58, secondo periodo)

L'amministrazione può rinviare la trasformazione del rapporto per un periodo non superiore a sei mesi dalla scadenza del termine per la costituzione automatica dello stesso quando da essa derivi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio. Questa situazione può configurarsi, per esempio, in quei casi in cui la trasformazione sia chiesta dal personale di più elevata ovvero specifica professionalità e in quelli in cui le modalità di svolgimento non siano state concordate.

5 - Numero delle posizioni a tempo parziale consentite

Uno dei punti della precedente disciplina su cui il legislatore ora non è intervenuto riguarda il limite massimo ammissibile di posizioni di lavoro a tempo parziale. Pertanto, i contingenti massimi, nella misura a suo tempo stabilita legislativamente [art. 22 L. 724/94- ndr]. e poi ribadita dai CCNL di comparto, non sono stati modificati.

Nella prima applicazione delle nuove disposizioni l'osservazione sistematica dell'entità delle trasformazioni potrà fornire utili informazioni per modificare eventualmente, mediante la contrattazione collettiva, i contingenti massimi di rapporti a tempo parziale.

La mancanza di discrezionalità dell'amministrazione ai fini dell'accoglimento della domanda di trasformazione del rapporto determina che non possono più essere definiti contingenti inferiori ai tetti massimi stabiliti dai contratti. Solo in alcuni settori è prevista espressamente una procedura apposita per stabilire i contingenti (si veda la previsione, al comma 58, ultimo periodo, di appositi decreti interministeriali per i settori giustizia, difesa e sicurezza dello Stato, ordine e sicurezza pubblica). Con le amministrazioni centrali interessate sono in corso contatti per individuare il personale che esercita competenze istituzionali nei settori considerati, definire i relativi contingenti massimi e le modalità di costituzione del rapporto.

L'amministrazione è quindi tenuta ad accogliere le domande fino a raggiungere

www.uilpa.it

il limite dei contingenti massimi per ciascuna qualifica.
Le nuove norme prevedono che le amministrazioni possono assumere personale anche in deroga al divieto di assumere disposto per l'anno 1997 dalla stessa legge n. 662/1996, alle condizioni stabilite dal comma 59 dell'articolo 1. A tale proposito è bene ricordare che:
- prima di procedere alle assunzioni occorre esperire le procedure di mobilità, che consistono innanzitutto nella riallocazione del proprio personale dislocato in sedi diverse. In mancanza di situazioni di esubero da riassorbire mediante mobilita interna, le amministrazioni avranno cura di comunicare le disponibilità di posti che si intendono coprire con assunzioni in modo da consentire l'eventuale reperimento di personale attraverso i canali della mobilità intercompartimentale. Trascorsi inutilmente trenta giorni dalla richiesta sarà possibile avviare le procedure di reclutamento;
- la contrattazione collettiva nazionale stabilirà le forme e le modalità di utilizzo della quota parte (50 per cento) delle risorse disponibili a seguito delle trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, ai fini dell'incentivazione dei processi di mobilità;
- le assunzioni, se effettuate con un contratto part time, non possono superare il tetto dei contingenti massimi;
- le amministrazioni dovranno tenere conto delle risorse finanziarie risparmiate annualmente dalle trasformazioni dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale, così come ripartite in base alla previsione del citato comma 59.
La deroga al blocco delle assunzioni, consentita nei limiti della ripartizione dei risparmi ora descritti, è esercitabile anche per assumere personale a tempo pieno. Restano naturalmente ferme le altre situazioni già consentite di deroga al blocco delle assunzioni (si veda comma 46 dello stesso articolo 1) per la copertura di altri posti eventualmente vacanti.
In merito alla questione dei contingenti, calcolati su ciascuna qualifica, la legge prevede il diritto di precedenza (comma 64) per coloro che assistono handicappati gravi, malati di mente, anziani non autosufficienti nonché per i genitori con figli minori in relazione al loro numero. Poiché le domande potranno essere presentate in qualsiasi periodo dell'anno occorrerà innanzitutto tenere conto, nei sessanta giorni di tempo previsti per la trasformazione, della contestuale presenza di domande presentate da chi può far valere la precedenza; queste domande hanno la precedenza nell'ambito dei posti trasformabili.
Si chiarisce infine che il personale già in part time ai sensi della disciplina previgente va conteggiato ai fini del calcolo del numero massimo di trasformazioni ammesse.

6 - Limiti allo svolgimento di altre attività lavorative (commi 56, 60 e 61)

Le innovazioni più consistenti si rinvengono proprio nel regime delle incompatibilità, che viene ora reso, qualora l'orario non superi il 50 per cento di quello pieno, ancor più flessibile rispetto alla disciplina precedente sul part time. In questo caso, infatti, è consentito svolgere anche un'altra attività lavorativa, subordinata (purché questa non intercorra con altra amministrazione) o autonoma, anche mediante iscrizione ad albi, a condizione che l'ulteriore attività non sia in conflitto con gli inte-

www.uilpa.it

ressi dell'amministrazione. Secondo la precedente disciplina invece le altre prestazioni erano consentite solo se non interferivano con le esigenze di servizio e non erano incompatibili con le attività svolte. L'impegno a non svolgere attività che possano concretamente confliggere con quelle istituzionali della propria amministrazione dovrà essere formalizzato nel contratto individuale.
Questa significativa attenuazione del dovere di esclusività, per il quale la regola è che la doppia attività è consentita mentre il diniego ha ora carattere chiaramente residuale, è però ammessa soltanto quando l'orario di lavoro non superi la metà di quello ordinario.
In tutti gli altri casi, cioè nelle situazioni di part time ad orario maggiore del 50 per cento (anche se già esistenti prima dell'entrata in vigore della legge 662) ed in quelle di prestazioni ad orario pieno rese dal restante personale, senza eccezioni, il tradizionale dovere di esclusività resta confermato nella sua portata generale, salvo i casi di deroga consentiti da specifiche disposizioni riferentisi a settori ben individuati.
Risultano invece chiaramente rafforzate le sanzioni, poiché è diventata giusta causa di licenziamento (per il personale contrattualizzato, ovvero la decadenza per il personale tuttora non contrattualizzato) la violazione del divieto di svolgere attività ulteriore non autorizzata (comma 61). Quando risulti che un dipendente svolge altra attività lavorativa senza la richiesta autorizzazione, le amministrazioni possono ricorrere alla sanzione disciplinare del licenziamento, secondo le procedure di garanzia previste dai contratti collettivi. Costituisce violazione del dovere di esclusività anche la mancata comunicazione di imminente inizio di nuova attività da parte di chi già stia in regime di orario ridotto, poiché la disposizione citata prevede di comunicare "entro 15 giorni" l'eventuale successivo inizio di attività.
Data la severità degli effetti che possono derivare da comportamenti omissivi o non veritieri, è opportuno richiamare l'attenzione dei dipendenti sulla necessità di richiedere la prescritta autorizzazione anche quando essi intendano svolgere altri lavori occasionali. L'autorizzazione continuerà ad essere rilasciata nei limiti e alle condizioni ricavabili dalla consolidata prassi applicativa della disciplina generale (risalente all'articolo 60 del D.P.R. n. 3/1957 e confermata anche dall'articolo 58 del d.lgs. n. 29/1993) [ora art. 53 D.Lgs. 165/2001 - vedi scheda n. 15].ovvero da quella speciale esistente per particolari categorie (per esempio, il personale docente e il personale medico) per le quali il regime speciale delle attività consentite opera invece al di fuori della descritta disciplina del part time.
Il richiamo all'osservanza della nuova disposizione è tanto più opportuno se si considera che l'entrata in vigore delle nuove sanzioni, fissata al 1 marzo prossimo, è posteriore a quello dell'intera legge. Entro tale data dovranno cessare le situazioni vietate, per non ricadere nella sanzione sopra indicata.
Data la novità del regime sanzionatorio sarà opportuno richiamare l'attenzione dei dipendenti sulla normativa in argomento e far loro prendere visione della presente circolare, possibilmente prima della scadenza del suddetto termine.
Viste le numerose richieste di chiarimenti, si ribadisce che le attività consentite sono comunque tali se autorizzate dall'amministrazione la quale continuerà ad

www.uilpa.it

attenersi ai propri consolidati indirizzi. Si rammenta soltanto, in questa sede, che, fatti salvi i regimi speciali previsti da fonti normative settoriali, le attività extra istituzionali sono da considerarsi incompatibili quando:
1. oltrepassano i limiti della saltuarietà e occasionalità;
2. si riferiscono allo svolgimento di libere professioni. Restano ferme le deroghe già previste da particolari disposizioni che in taluni casi (ad esempio per gli psicologi) ammettono l'iscrizione in elenchi speciali ovvero anche in quelli ordinari.
Le attività consentite sono, comunque, un'eccezione rispetto al prevalente e generale principio di incompatibilità. Per questo, il potere di autorizzazione delle amministrazioni deve essere esercitato secondo criteri oggettivi e idonei a verificare la compatibilità dell'attività extra istituzionale in base alla natura della stessa, alle modalità di svolgimento e all'impegno richiesto. Si rammenta che l'autorizzazione si intende accolta se il provvedimento motivato di diniego non sia emanato entro trenta giorni dalla richiesta.
Sono escluse dalle sanzioni, e quindi anche dalla necessità della preventiva autorizzazione, le attività rese a titolo gratuito esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro.
Le attività gratuite che siano espressione di diritti della personalità costituzionalmente garantiti, quali la libertà di associazione e la manifestazione del pensiero (per esempio, partecipazione ad associazioni, comitati scientifici, pubblicistica, relazioni per convegni, collaborazioni giornalistiche, ecc.) sono da ritenersi senz'altro esercitabili. Si tratta di attività che sono comunque consentite purché non interferiscano con le esigenze del servizio e che, se a titolo oneroso, sono assoggettate ad autorizzazione. Per altre attività svolte a titolo gratuito occorrerà valutare caso per caso la loro compatibilità con il rapporto di lavoro in essere per cui resta fermo l'obbligo di chiedere ugualmente la prescritta autorizzazione.
Non si ha inoltre motivo di ritenere modificata la disciplina delle autorizzazioni quando si tratti di incarichi conferiti da amministrazioni pubbliche (ad esempio: commissioni tributarie, consulenze tecniche, consigli di amministrazione, collegi sindacali, comitati di vigilanza, ecc.). Questa continuerà ad essere applicata secondo gli indirizzi consolidati.
La disciplina delle incompatibilità non riguarda il personale in distacco o aspettativa sindacale o per cariche elettive quando le attività sono connesse all'esercizio del proprio mandato, presumendosi in questi casi la non interferenza con le esigenze di servizio.

7 - Trasformazione a tempo pieno

Le legge 662 non modifica i precedenti criteri che regolano la cessazione del part time e il passaggio a tempo pieno. Restano, dunque valide le previsioni dell'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117, che fissa, in linea generale, il decorso di un triennio* per poter chiedere il ritorno al tempo pieno, che avverrà con precedenza su qualsiasi forma di acquisizione di personale. Nell'attesa dell'eventuale diversa definizione contrattuale della materia, per non vanificare il diritto al ritorno al tempo pieno sarà comunque cura del dipendente presentare la relativa domanda con congruo anticipo, per consentire all'amministrazione la tempestività dei successivi adempimenti.

www.uilpa.it

8 - Servizi ispettivi
Occorre segnalare, infine, la necessità che le innovazioni ora introdotte, sia sotto il profilo dei limiti di orario che condizionano lo svolgimento di attività lavorative estranee al contratto di lavoro con l'amministrazione sia con riguardo al regime generale delle incompatibilità valido anche per il personale a tempo pieno, siano sottoposte ad attenta osservazione, tramite gli uffici ispettivi richiamati dal comma 62. Detta funzione ispettiva potrà essere svolta anche da un ufficio della propria struttura già abilitato a compiti di controllo al quale sarà formalmente conferita anche tale specifica funzione.
La necessità di attivare controlli è assolutamente prioritaria, come emerge chiaramente dal tenore del comma 62, il quale prevede non solo l'obbligo per ciascuna amministrazione di effettuare verifiche a campione sul rispetto delle disposizioni in argomento, ma anche il coinvolgimento attivo di questo dipartimento e del ministero delle finanze.

Circolare del Dipartimento per la Funzione Pubblica n. 6/97

Con la circolare n. 3/97, questo Dipartimento ha dato alcune indicazioni in tema di rapporto di lavoro a tempo parziale e d'incompatibilità.
La contrattazione collettiva regolerà i vari aspetti della disciplina del lavoro a tempo parziale. L'ARAN attiverà prossimamente una specifica fase negoziale.
Nell'attesa della nuova disciplina contrattuale, le integrazioni seguenti considerano le numerose richieste di chiarimenti pervenute a questo Dipartimento e hanno lo scopo di assicurare l'applicazione uniforme della disciplina legislativa. Esse tengono conto anche delle modifiche in tema di rapporto di lavoro a tempo parziale, introdotte dall'art. 6 del decreto-legge n. 79 del 28 marzo scorso, convertito dalla legge n. 140 del 28 maggio 1997.
È il caso di evidenziare che le indicazioni seguenti riguardano aspetti di carattere generale. Resta ferma l'autonomia decisionale delle amministrazioni nella gestione dei casi singoli.
1 - Ambito dei destinatari
Alcune richieste di chiarimenti riguardano l'esclusione dei dirigenti dalla disciplina del tempo parziale. La ragione principale dell'esclusione risiede nella particolare configurazione giuridica della qualifica dirigenziale, caratterizzata da poteri e responsabilità di gestione. Ciò esclude la possibilità di una riduzione o frazionamento della prestazione lavorativa.
Le norme relative al tempo parziale non riguardano i professori universitari; per questa categoria, infatti, esiste una disciplina del tutto particolare non solo sulle attività extraistituzionali consentite, ma anche sull'articolazione temporale della prestazione;
Per il personale contrattualizzato, appartenente a specifiche tipologie professionali, compresa la dirigenza dell'area sanitaria, saranno fornite indicazioni dopo la specifica fase di contrattazione collettiva.
Per il personale della scuola restano ferme, dato il carattere di specialità del comparto, le specifiche disposizioni sul tempo parziale contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

www.uilpa.it

2 - Decorrenza della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente, una volta trascorso il termine che la legge riserva all'amministrazione per esprimere le proprie valutazioni (sassanta giorni dalla ricezione della domanda, ai sensi dell'art. 1, comma 58, della legge n. 662). Restano salve, naturalmente, le valutazioni sull'esistenza del posto nell'ambito dei contingenti relativi a ciascuna qualifica funzionale. L'art. 6 del decreto-legge n. 79, convertito dalla legge n. 140, inserisce dopo il comma 58 una nuova disposizione (comma 58-ter) che prevede la possibilità per l'amministrazione di arrotondare per eccesso il limite percentuale della dotazione organica complessiva di ciascuna qualifica funzionale, per arrivare all'unità. Questa facoltà sarà esercitata compatibilmente con le esigenze complessive di servizio (particolarmente rilevanti, per esempio, nei comuni di minori dimensioni, dove i responsabili dei servizi non hanno qualifica dirigenziale).

La circolare n. 3 richiama la necessità di procedere a formalizzare la trasformazione del rapporto con atto scritto. La formalizzazione ha lo scopo di garantire certezza dei contenuti del contratto individuale di lavoro. La forma scritta costituisce un'adempimento che non può ritardare l'avvio effettivo della trasformazione; l'atto scritto, con le nuove modalità orarie di svolgimento della prestazione, sarà quindi adottato prima del sessantunesimo giorno, oppure successivamente, sempre con effetto da tale data.

L'eventuale rinvio della trasformazione automatica è giustificato nei casi di grave pregiudizio alla funzionalità del servizio (per esempio, quando l'interessato ha la responsabilità di un ufficio o servizio non di rilievo dirigenziale) e deve essere comunicato all'interessato prima della scadenza del termine dei sessanta giorni dalla domanda.

La sospensione del termine è possibile solo se la richiesta dell'interessato è carente di elementi essenziali per la valutazione. Il termine riprende a decorrere dalla data di deposito degli elementi richiesti. Non è perciò sufficiente a sospendere il termine una semplice comunicazione interlocutoria dell'amministrazione.

3 - Esercizio di attività professionali

La precedente circolare ha chiarito che i dipendenti a tempo parziale, con orario non superiore alla metà di quello ordinario, possono iscriversi agli albi professionali. La relativa norma (art. 1, comma 56, della legge n. 662/1996) [vedi pag. 147 - ndr].aveva, infatti, disposto la non applicabilità ai dipendenti a tempo parziale di tutte le precedenti disposizioni che vietavano l'iscrizione in albi.

Sono state però sollevate alcune obiezioni circa la permanenza delle norme di legge che stabiliscono l'incompatibilità dello status di dipendente pubblico con l'esercizio di attività professionali.

La questione è stata chiarita dal citato decreto-legge n. 79, convertito dalla legge n. 140/1997. La legge aggiunge, all'art. 1 della legge n. 662, un comma 56-bis, (art. 6, comma 2, del testo modificato in sede parlamentare) [vedi pag. 148 - ndr]., il quale chiarisce inequivocabilmente che l'iscrizione del personale

www.uilpa.it

a tempo parziale negli albi professionali dà titolo all'esercizio della corrispondente attività professionale; qualsiasi disposizione normativa che esclude i dipendenti pubblici dall'iscrizione ad albi e dall'esercizio della relativa professione, è perciò abrogata con riferimento al personale a tempo parziale.
Sono stati, però, posti limiti precisi all'esercizio delle professioni. Le amministrazioni pubbliche non possono conferire direttamente incarichi esterni di natura professionale a chi è dipendente anche di un'altra amministrazione e che eserciti, in quanto a tempo parziale, una libera professione. Inoltre, l'esercizio della professione legale non può riguardare controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione. Tutto ciò non preclude completamente il conferimento di incarichi di natura professionale a dipendenti pubblici. Questa possibilità, per esempio, è esercitabile quando l'appartenenza ad una pubblica amministrazione sia elemento necessario e peculiare per lo svolgimento dell'incarico stesso, oppure quando l'amministrazione adotti procedure concorsuali di scelta, dalle quali sarebbe improprio escludere a priori una categoria di partecipanti.
La possibilità di esercizio di una libera professione non preclude, ovviamente, il potere degli ordini professionali di valutare il possesso degli ulteriori requisiti per l'iscrizione, quali il superamento degli esami di abilitazione o il godimento dei diritti civili.
Chiariti i limiti per l'esercizio delle libere professioni da parte del personale a tempo parziale, si precisa che restano fermi gli ordinamenti di settore per determinate categorie professionali aventi un regime particolare per le attività extraistituzionali consentite. Resta ferma, naturalmente, anche la possibilità, per il personale a tempo pieno, di iscriversi in albi o elenchi quando questa è consentita dagli ordini rispettivi, pur se con il divieto – sancito dall'art. 1, comma 60, della legge n. 662/1996 [vedi pag. 149 - ndr].– di esercitare qualsiasi attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza e che l'autorizzazione stessa sia stata concessa.

4 - Conflitto d'interessi

Il passaggio al tempo parziale può essere richiesto per svolgere una seconda attività, subordinata o autonoma. In questo caso, la prestazione oraria non deve essere superiore alla metà di quella a tempo pieno. Occorre inoltre accertare se le attività esercitabili interferiscono con quella ordinaria, e se concretizzano occasioni di conflitto d'interessi. Queste ultime devono essere valutate non solo all'atto della richiesta della trasformazione del rapporto ma anche in seguito. Il conflitto è, infatti, riscontrabile sia al momento della richiesta, secondo la comparazione tra l'attività istituzionale e quella che si vuole svolgere fuori dell'orario, sia successivamente.
Per uniformare i propri indirizzi, le amministrazioni possono, peraltro, individuare a priori alcune attività potenzialmente in grado di realizzare situazioni di conflitto. Questa facoltà è ora disciplinata dal già citato decreto-legge n. 79, convertito dalla legge n. 140/1997, che prevede la pubblicazione di decreti interministeriali per individuare le attività comunque non consentite (si veda art. 6, comma 3, che aggiunge il comma 58-bis all'art. 1 della legge n. 662) [vedi pag.

www.uilpa.it

148 - ndr]. Le proposte di decretazione potranno riguardare anche gli enti vigilati dalle amministrazioni rispettive. L'individuazione delle attività non consentite è lasciata all'esame dei singoli casi concreti di conflitto d'interessi, finché i decreti di cui si parla non saranno perfezionati.

Legge 27/12/1997, n. 449 – Misure per la stabilizzazione della finanza

Art. 39 – Definizione del contingente del part-time

18. Allo scopo di ridurre la spesa derivante da nuove assunzioni il Consiglio dei ministri, con la determinazione da adottare ai sensi del comma 3, definisce, entro il primo semestre di ciascun anno, anche la percentuale del personale da assumere annualmente con contratto di lavoro a tempo parziale o altre tipologie contrattuali flessibili, salvo che per le Forze armate, le Forze di polizia ed il Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Tale percentuale non può essere inferiore al 50 per cento delle assunzioni autorizzate salvo che le corrispondenti riduzioni di spesa siano ugualmente realizzate anche mediante ricorso ad ulteriori tipologie di assunzioni comportanti oneri unitari inferiori rispetto a quelli derivanti dalle ordinarie assunzioni di personale (225/a). Per le amministrazioni che non hanno raggiunto una quota di personale a tempo parziale pari almeno al 4 per cento del totale dei dipendenti, le assunzioni possono essere autorizzate, salvo motivate deroghe, esclusivamente con contratto a tempo parziale. L'eventuale trasformazione a tempo pieno può intervenire purché ciò non comporti riduzione complessiva delle unità con rapporto di lavoro a tempo parziale (226).
18-bis. È consentito l'accesso ad un regime di impegno ridotto per il personale non sanitario con qualifica dirigenziale che non sia preposto alla titolarità di uffici, con conseguenti effetti sul trattamento economico secondo criteri definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro (226/a).
25. Al fine di incentivare la trasformazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici da tempo pieno a tempo parziale e garantendo in ogni caso che ciò non si ripercuota negativamente sulla funzionalità degli enti pubblici con un basso numero di dipendenti, come i piccoli comuni e le comunità montane, la contrattazione collettiva può prevedere che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa siano applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato. I decreti di cui all'articolo 1, comma 58-bis, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, devono essere emanati entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. In mancanza, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere negata esclusivamente nel caso in cui l'attività che il dipendente intende svolgere sia in palese contrasto con quella svolta presso l'amministrazione di appartenenza o in concorrenza con essa, con motivato provvedimento emanato d'intesa fra l'ammini-

www.uilpa.it

strazione di appartenenza e la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.
26. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, respinte prima della data di entrata in vigore della presente legge, sono riesaminate d'ufficio secondo i criteri e le modalità indicati al comma 25, tenendo conto dell'attualità dell'interesse del dipendente.

D.Lgs. 25/2/2000, n. 61 - Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (con le modifiche introdotte dal D.Lgs 10/9/2003, n.276)

Art. 1 - Definizioni

1. Nel rapporto di lavoro subordinato l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.
2. Ai fini del presente decreto legislativo si intende:
a) per «tempo pieno» l'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati
b) per «tempo parziale» l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a);
c) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale» quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
d) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale» quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
d-bis) per «rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto» quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d)
e) per «lavoro supplementare» quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.
3. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro di cui al comma 2. I contratti collettivi nazionali possono, altresì, prevedere per specifiche figure o livelli professionali modalità particolari di attuazione delle discipline rimesse alla contrattazione collettiva ai sensi del presente decreto .
4. Le assunzioni a termine, di cui al decreto legislativo 9 settembre 2001, n. 368 (vedi scheda n. 6), e successive modificazioni, di cui all'articolo 8 della legge 23

www.uilpa.it

luglio 1991, n. 223, e di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3 .

Art. 2 - Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini e per gli effetti di cui all'articolo 8, comma 1. Fatte salve eventuali più favorevoli previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, il datore di lavoro è altresì tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Clausole difformi sono ammissibili solo nei termini di cui all'articolo 3, comma 7.

Art. 3 - Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale. Lavoro supplementare, lavoro straordinario clausole elastiche

1. Nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore ai sensi dell'articolo 2, comma 2, nel rispetto di quanto previsto dai commi 2, 3 e 4.
2. I contratti collettivi stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare, nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi .
3. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore interessato ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
4. I contratti collettivi di cui al comma 2 possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa a quanto previsto in proposito dall'articolo 4, comma 2, lettera a), i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare.
5. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

www.uilpa.it

A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno
6 abrogato
7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, nel rispetto di quanto previsto dal presente comma e dai commi 8 e 9, concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione stessa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. I contratti collettivi, stipulati dai soggetti indicati nell'articolo 1, comma 3, stabiliscono:
1) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
2) condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
3) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.
8. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta in favore del prestatore di lavoro un preavviso, fatte salve le intese tra le parti, di almeno due giorni lavorativi, nonché il diritto a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3.
9. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
10. L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili o elastiche ai sensi del comma 7 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.
(omissis)

Art. 4 - Principio di non discriminazione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.
2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:
a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retri-

www.uilpa.it

buzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;
b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

Art. 5 - Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. Su accordo delle parti risultante da atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro competente per territorio, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente decreto legislativo.
2. Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso àmbito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.
3. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso àmbito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere ad individuare criteri

www.uilpa.it

applicativi con riguardo a tale disposizione.
4. Gli incentivi economici all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti, compatibilmente con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, nell'àmbito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione.

Art. 6 - Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

1. In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno

Art. 8 - Sanzioni

1. Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su richiesta del lavoratore potrà essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata. Resta fermo il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese antecedentemente alla data suddetta.
2. L'eventuale mancanza o indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni di cui all'articolo 2, comma 2, non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale. Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale. Qualora invece l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 7, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa. Nel corso del successivo svolgimento del rapporto, è fatta salva la possibilità di concordare per iscritto clausole elastiche o flessibili ai sensi dell'articolo 3, comma 3. In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le con-

www.uilpa.it

troversie di cui al presente comma ed al comma 1 possono essere, risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all'articolo 1, comma 3.
2-bis. Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili di cui all'articolo 3, comma 7, senza il rispetto di quanto stabilito dall'articolo 3, commi 7, 8, 9 comporta a favore del prestatore di lavoro il diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.
2-ter. In assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possono concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili ai sensi delle disposizioni che precedono.
3. In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza di cui all'articolo 5, comma 2, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.
4. La mancata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, secondo periodo, comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa di lire trentamila per ciascun lavoratore interessato ed ogni giorno di ritardo. I corrispondenti importi sono versati a favore della gestione contro la disoccupazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Art . 9 - Disciplina previdenziale

1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.
2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del testo unico delle norme sugli assegni familiari, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS. Il comma 2 dell'articolo 26 del citato testo unico è sostituito dal seguente: «Il contributo non è dovuto per i lavoratori cui non spettano gli assegni a norma dell'articolo 2.».
3. La retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retri-

www.uilpa.it

buzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.
4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Art. 10 - Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.
Art. 12-bis - Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.
1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Legge 29/12/1988, n. 554 - Disposizioni in materia di pubblico impiego

Art. 8 – Trattamento pensionistico e previdenziale nel part-time

1. In attesa del riordino del sistema pensionistico, il trattamento di quiescenza e di previdenza per il personale a tempo parziale è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente articolo, nel rispetto dei criteri e dei parametri previsti dalla legislazione vigente.
2. Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione a carico dell'amministrazione interessata e del diritto all'indennità di fine servizio, gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili per intero.

www.uilpa.it

3. Per il calcolo del trattamento di pensione e di fine rapporto, tutti gli anni ad orario ridotto vanno ricondotti ad anni interi, moltiplicando gli stessi per il coefficiente risultante dal rapporto tra orario settimanale di servizio ridotto ed orario di servizio a tempo pieno.
4. Per la base di calcolo del trattamento di pensione e di fine rapporto si assumono gli assegni previsti per la corrispondente posizione di lavoro a tempo pieno.
5. Per gli iscritti alle casse pensioni degli istituti di previdenza, relativamente al personale a tempo parziale, il minimale, previsto dall'articolo 26 della legge 29 aprile 1976, n. 177, è ridotto, ai soli fini della contribuzione, in base al coefficiente di cui al comma 3.
6. Ai fini della liquidazione del trattamento di pensione per gli iscritti alle casse di cui al comma 5 in regime di tempo parziale, si applica la media ponderata di cui all'articolo 1, quarto comma, della legge 26 luglio 1965, n. 965, come sostituito dall'articolo 29 del decreto-legge 28 febbraio 1981, n. 38, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 1981, n. 153.
7. Per i dipendenti che abbiano svolto servizio ad orario intero e ad orario ridotto, gli anni di servizio utili per determinare il trattamento di pensione e di fine rapporto risulteranno dalla somma dei diversi periodi resi omogenei applicando il coefficiente di riduzione di cui al comma 3.
8. Per i dipendenti assunti ad orario ridotto, il riscatto e la ricongiunzione, ai fini del trattamento di pensione e di fine rapporto, del periodo di servizio o di altri periodi previsti dalla legge avvengono con riferimento all'orario di lavoro a tempo pieno.

Circolare INPDAP 27/11/1997, n. 61

In attuazione a quanto disposto dall'art. 1, comma 187, della legge finanziaria n. 662 del 1996, il Ministro della funzione pubblica, di concerto con il Ministro del tesoro, ha emanato il decreto 29 luglio 1997, n. 331 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 229 del 1° ottobre 1997 con il quale sono state dettate le norme regolamentari in materia di cumulo tra pensione di anzianità e retribuzione, conseguente alla trasformazione del rapporto di lavoro in part-time, per i pubblici dipendenti.
In particolare, in deroga al regime di incumulabilità di cui all'art. 1, comma 189, della suddetta legge finanziaria, viene concessa, al personale delle amministrazioni pubbliche, la facoltà di cumulare il trattamento pensionistico di anzianità con il reddito derivante dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, a condizione che sia in possesso dei requisiti di età ed anzianità contributiva indicati nella tabella B allegata alla legge 8 agosto 1995, n. 335 (si ricorda che per l'anno 1997 sono richiesti 52 anni di età congiuntamente ad un'anzianità contributiva pari a 35 anni, ovvero 36 anni di contribuzione indipendentemente dal requisito anagrafico).
Destinatari della norma sono i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, decreto legislativo n. 29 del 1993 appartenenti alle varie

www.uilpa.it

qualifiche funzionali o profili professionali, con eccezione del personale con qualifica dirigenziale, del personale militare, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, per i quali sussiste il divieto di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
Per i dipendenti che esercitano la facoltà di cumulare il trattamento pensionistico con quello derivante da rapporto di lavoro part-time, continua ad applicarsi il regime delle incompatibilità previsto per il personale a tempo pieno.
La trasformazione del rapporto deve avvenire nel limite del contingente massimo già previsto per il tempo parziale, che, attualmente, non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per ciascuna qualifica funzionale, come stabilito dall'art. 22 della legge n. 724 del 1994 e poi confermato dai C.C.N.L. di comparto.
L'ente datore di lavoro non può accogliere una domanda di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, presentata ai sensi dell'art. 1 del decreto ministeriale in esame, qualora esistano situazioni di esubero nella qualifica funzionale posseduta dall'interessato.
La misura della prestazione di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore al 50% dell'orario pieno.
Per il personale docente appartenente al comparto scuola, la riduzione dell'orario deve avvenire nel rispetto dei limiti e delle modalità indicate nelle specifiche ordinanze ministeriali.
La trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale avverrà entro sessanta giorni dalla data di presentazione della domanda da parte dell'interessato; dalla stessa data decorrerà il trattamento pensionistico anticipato, anche in deroga alle decorrenze fissate dall'art. 1, comma 29, della legge n. 335 del 1995, a condizione che il richiedente sia già in possesso dei requisiti previsti dalla tabella B allegata alla citata legge di riforma.
Una volta esercitata la facoltà di trasformazione del rapporto di lavoro con contestuale riconoscimento del diritto al trattamento di pensione anticipato, non è più consentito il passaggio da orario ridotto a quello pieno ed il regime di cumulo ha validità per tutta la durata residua del rapporto di lavoro.
L'ente datore di lavoro, accertato il diritto ad usufruire della normativa in esame, dovrà:
1) determinare l'ammontare del trattamento provvisorio di quiescenza spettante alla data della trasformazione del rapporto di lavoro in base al servizio effettivamente prestato;
2) trasmettere alla competente direzione provinciale del Tesoro il relativo modello 755 con allegata certificazione attestante la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi del decreto ministeriale 29 luglio 1997, n. 331 e l'esatta percentuale part-time/full-time;
3) corrispondere al richiedente la retribuzione ridotta secondo i criteri previsti dalla disciplina generale del tempo parziale.
La direzione provinciale del Tesoro, acquisita la suddetta documentazione, provvederà a mettere in pagamento il trattamento provvisorio di pensione ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di

www.uilpa.it

lavoro, tenendo presente che il cumulo tra pensione e retribuzione non può comunque superare l'ammontare della retribuzione spettante al dipendente che, a parità di condizioni, presta la sua opera a tempo pieno.

Esempio:

lavoratore con contratto di lavoro di 36 ore settimanali, con retribuzione pari a L. 2.000.000;

trasformazione dell'orario di lavoro a part-time per un totale di 18 ore settimanali con riduzione, quindi, del 50% dell'orario di lavoro e conseguente retribuzione pari a L. 1.000.000;

l'importo della pensione teoricamente spettante, pari a L. 1.200.000, dovrà essere ridotto del 50%, ossia di una somma pari a L. 600.000;la retribuzione di L. 1.000.000 più la quota di pensione, pari a L. 600.000, corrisponderà alla somma di L. 1.600.000 che il lavoratore complessivamente percepirà.

L'ente datore di lavoro è tenuto a comunicare annualmente alla DPT l'ammontare della retribuzione effettivamente corrisposta; in caso di variazione, lo stesso ente datore di lavoro provvederà a rideterminare il trattamento provvisorio di pensione teoricamente spettante e trasmetterà il nuovo modello 755 alla competente direzione provinciale del Tesoro; quest'ultima dovrà tenere presente che l'importo da mettere in pagamento non può comunque superare l'ammontare della pensione di anzianità teoricamente spettante al momento della trasformazione del rapporto di lavoro (nell'esempio sopra indicato non potrà superare, pertanto, la somma di L. 1.200.000).

Alla data di definitiva cessazione, l'INPDAP determinerà il trattamento pensionistico sulla base della complessiva anzianità contributiva maturata dall'iscritto, considerando che il servizio prestato a part-time dalla data di trasformazione inciderà, ai fini della misura, secondo la normativa generale che regola il rapporto di lavoro a tempo parziale.

In questa fattispecie, qualora il servizio prestato a part-time sia inferiore al quinquennio, non si procederà all'applicazione di quanto disposto dall'art. 29 della legge n. 153 del 1981 (media ponderata).

Resta inteso che il diritto al trattamento pensionistico anticipato rimane acquisito in base alle norme vigenti alla data di trasformazione del rapporto di lavoro.

I trattamenti di fine rapporto, comunque denominati, verranno liquidati esclusivamente alla data di definitiva cessazione del rapporto di lavoro, valutando il periodo prestato a tempo parziale in misura ridotta in base al rapporto part-time/full-time.

Chiarimenti operativi in merito alla normativa generale che regola i rapporti di lavoro a tempo parziale

Si ritiene opportuno fornire ulteriori ed univoche indicazioni circa i rapporti di lavoro a tempo parziale disciplinati dall'art. 8 della legge 29 dicembre 1988, n. 554, dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117, così come integrati e modificati dalle norme risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale e dalle successive disposizioni impartite dall'art. 8 del decreto legislativo 16 set-

www.uilpa.it

tembre 1996, n. 564, dall'art. 1, commi da 56 a 65, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'art. 6 del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito dalla legge 28 maggio 1997, n. 140 e dal decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184.
In questa sede si darà risalto prevalentemente ai riflessi previdenziali scaturenti dall'applicazione delle suddette disposizioni, senza approfondire la disciplina relativa al rapporto di lavoro, per la quale si fa espresso rinvio alle norme citate.
La tutela previdenziale del rapporto di lavoro a tempo parziale è fornita dall'art. 8 della legge n. 554 del 1988. Le disposizioni contenute in detto articolo prevedono:
ai fini del diritto del trattamento di quiescenza e di previdenza gli anni di servizio a tempo parziale sono utili per intero;
ai fini della misura dei trattamenti previdenziali (pensionistici e di fine rapporto) gli anni ad orario ridotto vanno ricondotti ad anni interi moltiplicando gli stessi per il coefficiente risultante dal rapporto tra orario settimanale di servizio ridotto ed orario di servizio a tempo pieno; conseguentemente, l'anzianità contributiva ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento previdenziale è pari alla proporzione esistente tra l'orario di lavoro effettivamente svolto e quello full-time; per la base di calcolo si considerano le retribuzioni previste per la corrispondente posizione di lavoro a tempo pieno;
ai fini contributivi, il minimale previsto dall'art. 26 della legge 29 aprile 1976, n. 177, è ridotto in base al coefficiente del rapporto part-time/full-time;
ai fini della liquidazione del trattamento di quiescenza, nei casi di passaggio di rapporto di lavoro con orario pieno a quello di tempo parziale e viceversa, si applica la media ponderata prevista dall'art. 29 del decreto-legge 28 febbraio 1981, n. 38, convertito, con modificazioni, nella legge 23 aprile 1981, n. 153, considerando, ai fini del quinquennio, il servizio utile ai fini del diritto, e come retribuzioni quelle riferite al tempo pieno.
Con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117, sono state dettate le norme regolamentari sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.
In particolare, si stabiliva che l'orario mensile delle prestazioni di servizio part-time doveva essere pari al 50% di quello previsto per il rapporto a tempo pieno per ciascuna categoria, qualifica o profilo professionale. Solo per eccezionali e motivate esigenze di servizio poteva derogarsi al limite predetto, in misura percentuale non superiore al 20% in più o in meno, mediante decreto del Ministro competente, di concerto con Ministro per la funzione pubblica e il Ministro del tesoro.
Con l'emanazione dei recenti C.C.N.L. è stata disapplicata detta disposizione, stabilendo che, per i rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione dei citati contratti, la durata della prestazione lavorativa non dovrà essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.
Il tempo parziale può essere realizzato, sulla base delle seguenti tipologie prescelte dall'amministrazione per il potenziamento dei propri servizi:
con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

www.uilpa.it

con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare, come media, la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
L'art. 1, comma 57, della legge finanziaria n. 662 del 1996, allo scopo di favorire una più ampia diffusione del part-time, ne ha esteso l'ambito di applicazione; è stato infatti previsto che, a decorrere dal 1° gennaio 1997 tutto il personale dipendente da pubbliche amministrazioni, appartenente alle varie qualifiche o livelli, escluso il personale con qualifica dirigenziale, può chiedere il passaggio al tempo parziale. Possono, quindi, usufruire di part-time anche le qualifiche più elevate (che svolgono funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di unità organiche centrali o periferiche o che hanno l'obbligo della resa del conto giudiziale), che erano escluse dalla disciplina precedente.
Non possono chiedere il part-time: il personale militare, le Forze di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
Si precisa, inoltre, che le norme relative al tempo parziale non riguardano i professori universitari, essendo prevista, per questa categoria, una disciplina del tutto particolare, non solo sulle attività extraistituzionali consentite, ma anche sull'articolazione temporale della prestazione.
Per il personale della scuola restano ferme, dato il carattere di specialità del comparto, le specifiche disposizioni sul tempo parziale contenute nel contratto collettivo di lavoro.
Uno dei punti della precedente disciplina su cui il legislatore ora non è intervenuto riguarda il limite massimo ammissibile di posizioni di lavoro a tempo parziale. Tale contingente massimo non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno per ciascuna qualifica funzionale, confermando la misura a suo tempo stabilita dall'art. 22 della legge n. 724 del 1994 e poi confermata dai CCNL di comparto.
L'art. 6, comma 4, del decreto-legge n. 79 del 1987 coordinato con legge di conversione n. 140 del 1997 prevede per i dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il diritto ad ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, nonché alle successive scadenze previste dai contratti collettivi, modificando con ciò il termine di tre anni già previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 117 del 1989. Il rientro è un vero e proprio diritto, esercitabile anche quando il posto in organico non è immediatamente disponibile.
Un'altra importante innovazione prevista dall'art. 1, comma 56 e seguenti, della legge finanziaria n. 662 del 1996, così come integrato dall'art. 6 del citato decreto-legge n. 79 del 1997, convertito con legge n. 140 del 1997, riguarda il regime di incompatibilità di altra prestazione lavorativa del pubblico dipendente.
Con tali disposizioni normative si è infatti stabilito che i lavoratori delle pubbliche amministrazioni, con orario non superiore alla metà di quello ordinario, possono iscriversi agli albi professionali con diritto all'esercizio della corrispondente attività professionale, a condizione che quest'ultima non sia in conflitto con gli interessi dell'amministrazione. Pertanto qualsiasi disposizione normativa che

www.uilpa.it

esclude i dipendenti pubblici dall'iscrizione ad albi e all'esercizio della relativa professione è abrogata con riferimento al personale a tempo parziale.
Ai dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitino la relativa attività, tuttavia, non possono essere conferiti incarichi professionali dalle amministrazioni pubbliche; gli stessi dipendenti non possono assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione.
Gli aspetti innovativi sul part-time sopra evidenziati, che peraltro non hanno diretti riflessi previdenziali, sono stati ampiamente analizzati con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri 19 febbraio 1997, n. 3, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 44 del 22 febbraio 1997, n. 6 del 18 luglio 1997, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 169 del 22 luglio 1997, e n. 8 del 21 ottobre 1997, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 251 del 27 ottobre 1997, alle quali si fa espresso rinvio per ogni ulteriore approfondimento.
In attuazione a quanto disposto dall'art. 1, comma 39, della legge 8 agosto 1995, n. 335, il Governo, con il decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, nell'ambito del riordino e dell'armonizzazione in materia di contribuzione figurativa, ricongiunzione, riscatto e prosecuzione volontaria, ha emanato norme che prevedono la copertura assicurativa per periodi che risultino non coperti da contribuzione.
Con l'art. 8 del citato decreto è stata prestata particolare attenzione al lavoro svolto a tempo parziale, che, pur configurandosi come attività contrattualizzata a tempo indeterminato, non riceve nell'ambito della protezione assicurativa una garanzia speculare a quella corrispondente ad una prestazione lavorativa resa a tempo pieno.
Infatti, ai fini del diritto ai trattamenti previdenziali gli anni prestati a part-time vengono valutati per intero, mentre gli stessi vengono proporzionalmente ridotti ai fini della determinazione dell'importo della pensione e dell'indennità fine servizio.
Per ovviare alla mancanza di copertura assicurativa, l'art. 8 del decreto legislativo n. 564 del 1996 offre, quindi, al lavoratore, per periodi di non lavoro collocati entro i confini temporali di una prestazione part-time successivi al 31 dicembre 1996, la possibilità di ricorrere all'istituto del riscatto o, in alternativa, a quello della prosecuzione volontaria.
L'esercizio di tali facoltà non è volto al raggiungimento dei requisiti di accesso della prestazione pensionistica, posto che, in tal senso, non esiste differenziazione tra part-time e full-time, ma può esplicare i suoi effetti esclusivamente in ordine alla misura del trattamento di quiescenza.
Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale con nota n. 7/61588, D.Lgs. 14 luglio 1996, n. 564 ha esteso la possibilità di riscattare ovvero di richiedere la prosecuzione volontaria di periodi non lavorati, collocati nei confini temporali di una prestazione part-time, anche ai rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, fornendo, quindi un'interpretazione più ampia dell'art. 8 del decreto legislativo n. 564 del 1996; quest'ultimo, infatti, indicava quali destinatari della norma esclusivamente i dipendenti che svolgevano attività di lavoro con contratto a tempo parziale di tipo verticale o ciclico.

www.uilpa.it

Modalità di calcolo. Riscatto

Occorre preliminarmente rammentare che possono essere riscattati, ai fini della misura del trattamento pensionistico, esclusivamente i periodi non lavorati, collocati entro i confini temporali della prestazione part-time, sia essa orizzontale o verticale, successivi al 31 dicembre 1996.
L'art. 8 del decreto legislativo n. 564 del 1996 prevede che l'onere di riscatto deve essere determinato mediante il versamento della riserva matematica secondo le modalità di cui all'art. 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni ed integrazioni.
In tal caso si effettuerà la differenza delle aliquote di rendimento previste dalla tabella A legge n. 965 del 1965 relative all'anzianità contributiva comprensiva del periodo oggetto di riscatto e all'anzianità di servizio con esclusione dello stesso.
Tale differenza verrà raffrontata con la corrispondente aliquota costante del 2%, così come introdotta dall'art. 17, comma 1, della legge n. 724 del 1994, attribuendo quella che risulterà inferiore (art. 2, comma 19, della legge n. 335 del 1995).
Detta aliquota verrà moltiplicata per la retribuzione media annua contributiva determinata fino alla data di presentazione dell'istanza e l'importo così ottenuto andrà capitalizzato in base ai coefficienti indicati in apposite tabelle previste e variate all'occorrenza con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale (art. 13 della legge n. 1338 del 1962).
Con la pubblicazione del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184, emanato in attuazione della delega conferita al Governo dall'art. 1, comma 39, della legge n. 335 del 1995, sono stati disciplinati gli istituti della ricongiunzione, del riscatto e della prosecuzione volontaria.
In particolare l'art. 2, comma 4, del citato decreto ha stabilito l'adeguamento entro il 12 luglio 1998 delle tabelle emanante per l'applicazione dell'art. 13 della legge n. 1338 del 1962, sulla base di aggiornati coefficienti attuariali; fino a tale aggiornamento continuano ad applicarsi quelle attualmente in vigore.
Altra significativa novità è rappresentata dalla modifica dei criteri di calcolo dell'onere di riscatto che viene determinato, per le domande presentate dal 12 luglio 1997 (entrata in vigore del decreto legislativo in esame), secondo le norme che disciplinano la liquidazione della pensione con il sistema contributivo o con quello retributivo di cui alla legge n. 335 del 1995, tenendo conto dell'anzianità contributiva complessiva posseduta dall'interessato anche in virtù della collocazione temporale dei periodi oggetto di riscatto.
Il sistema di calcolo (retributivo o contributivo) da adottare per la determinazione dell'onere di riscatto di periodi di non lavoro collocati temporalmente in una prestazione part-time, successivi al 31 dicembre 1996 (art. 8, decreto legislativo n. 564 del 1996) e utili esclusivamente ai fini della misura della pensione, dovrà coincidere con quello utilizzato per la liquidazione del trattamento di quiescenza.
Quindi, per tutte le domande di riscatto presentate dal 12 luglio 1997, si opererà come segue:

www.uilpa.it

1) qualora il dipendente sia in possesso al 31 dicembre 1995 di un'anzianità contributiva pari o superiore a 18 anni (sistema di calcolo di pensione retributivo) la determinazione dell'onere di riscatto avverrà comunque con le modalità indicate dall'art. 13 della legge n. 1338 del 1962 ed il periodo corrispondente inciderà sull'anzianità contributiva complessiva utile ai fini dell'ammontare del trattamento pensionistico;
2) qualora l'iscritto sia in possesso di un'anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 inferiore a 18 anni (sistema di calcolo di pensione misto) l'onere di riscatto verrà determinato secondo le norme del sistema contributivo, in quanto in un sistema di calcolo pensionistico pro-rata i periodi che si collocano temporalmente dopo il 1° gennaio 1996 possono incidere sull'importo del trattamento di quiescenza solo incrementando il montante individuale contributivo;
3) qualora si tratti di neo assunto al 1° gennaio 1996 (sistema di calcolo pensionistico contributivo) l'onere di riscatto verrà determinato con il calcolo contributivo.
Determinazione dell'onere di riscatto con un sistema di calcolo contributivo.
Occorrerà fare riferimento alla retribuzione assoggettata a contribuzione nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di presentazione dell'istanza di riscatto; qualora si rinvengano meno di 12 mensilità si procederà alla media di quelle esistenti, rapportandole poi ad anno intero.
Su tale retribuzione imponibile andrà applicata l'aliquota di finanziamento vigente alla data della domanda.
Il contributo così calcolato su base annua andrà rapportato al periodo oggetto di riscatto ed attribuito temporalmente al periodo in esame.
La rivalutazione del montante individuale dei contributi, di cui all'art. 1, comma 8, della legge n. 335 del 1995, avrà effetto, per il contributo di riscatto accreditato sulla posizione assicurativa, dalla data della domanda di riscatto in poi. A quest'ultimo riguardo si rammenta che in base all'art. 7, comma 5, della legge 8 agosto 1991, n. 274, per le domande di riscatto presentata a mezzo lettera raccomandata, come data di presentazione si considera quella di spedizione.
Tali nuovi criteri di calcolo, introdotti dal decreto legislativo n. 184 del 1997, si applicano esclusivamente alle domande di riscatto presentate dal 12 luglio 1997; restano da chiarire quali modalità adottare per la definizione di istanze presentate prima del suddetto decreto.
Si possono verificare le seguenti ipotesi:
a) qualora il dipendente sia in possesso di un'anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 pari o superiore a 18 anni (sistema di calcolo di pensione retributivo) la determinazione dell'onere di riscatto avverrà con le modalità indicate dall'art. 13 della legge n. 1338 del 1962 ed il periodo corrispondente inciderà sull'anzianità contributiva complessiva utile ai fini dell'ammontare del trattamento pensionistico;
b) qualora l'iscritto sia in possesso di un'anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 inferiore a 18 anni (sistema di calcolo di pensione misto), l'onere di riscatto verrà determinato secondo il sistema contributivo; infatti, in un sistema di calcolo pensionistico pro-rata, i periodi che si collocano temporalmente dopo il 1°

www.uilpa.it

gennaio 1996 possono incidere sull'importo del trattamento di quiescenza solo incrementando il montante individuale contributivo;
c) qualora si tratti di neo assunto al 1° gennaio 1996 (sistema di calcolo di pensione contributivo) l'onere di riscatto verrà determinato secondo il sistema contributivo; infatti, in un sistema di calcolo contributivo di pensione, i periodi che si collocano temporalmente dopo il 1° gennaio 1996, possono incidere sull'importo del trattamento di quiescenza solo incrementando il montante individuale.

Prosecuzione volontaria

L'art. 8 del decreto legislativo n. 564 del 1996 offre, in alternativa al riscatto, la possibilità di proseguire volontariamente il versamento contributivo per i periodi di non lavoro collocati entro i confini temporali di una prestazione part-time.
Ovviamente, anche in tali fattispecie, i contributi versati dal lavoratore concorreranno esclusivamente alla determinazione dell'importo del trattamento pensionistico, non avendo alcuna rilevanza per l'acquisizione del diritto a pensione, già riconosciuto per intero.
Ai fini del calcolo del contributo volontario da versare, occorrerà determinare la retribuzione media contributiva settimanale secondo le modalità indicate nell'art. 5 del decreto legislativo n. 184 del 1997, che verranno dettagliatamente approfondite da questo Istituto con apposita circolare.
Su tale importo si applicherà l'aliquota di finanziamento (32,35%) per individuare l'ammontare del contributo volontario settimanale da versare che andrà poi rapportato ai periodi da coprire volontariamente.
Dal momento che la contribuzione volontaria può riguardare sia periodi di part-time orizzontale che verticale, per individuare l'esatto periodo da coprire volontariamente basterà moltiplicare l'intero periodo temporale in cui si colloca la prestazione a tempo parziale per la percentuale risultante dal rapporto part-time/full-time.
Per completezza di esposizione si fa presente che i dipendenti che si avvalgono della facoltà di optare per un rapporto di lavoro a tempo parziale, sia esso orizzontale o verticale, possono richiedere la ricongiunzione, ai fini di un'unica pensione, di ulteriori servizi part-time contemporanei prestati con l'iscrizione all'INPS, ai sensi dell'art. 2 della legge n. 29 del 1979.
L'accredito della contribuzione presso l'INPDAP potrà avvenire esclusivamente ai fini della misura del trattamento di quiescenza, essendo il periodo di lavoro prestato a part-time, con iscrizione a questo Istituto, già interamente utile ai fini del trattamento di quiescenza.
Il periodo lavorativo risultante dalla certificazione dell'altro istituto previdenziale, in relazione all'orario prestato, sommato a quello già valutabile ai fini della misura, presso questo Istituto, non potrà superare il corrispondente periodo che sarebbe stato accreditato nell'ipotesi di lavoro ad orario pieno.
La presente circolare viene diramata d'intesa con il Ministero del tesoro - Direzione generale servizi periferici.

www.uilpa.it

FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Contiene:

- **CCNL Ministeri 1998/01 (stralcio) - Telelavoro, tempo determinato, lavoro temporaneo, contratti di formazione lavoro. Pag. 175**
- **D.P.R. 70/1999 (stralcio) - Disciplina telelavoro. Pag. 185**
- **Ccnq 23/03/2000 - Applicazione del telelavoro nella p.a.. Pag. 188**
- **Ccnq 9/08/2000 - Lavoro interinale nella p.a. Pag. 192**
- **D.Lgs. 368/2001 (stralcio) - Tempo determinato. Pag. 194**
- **D.L. 726/1984 (stralcio) - Formazione lavoro. Pag. 199**
- **D.L. 299/1994 (stralcio) - Formazione lavoro. Pag. 202**
- **D.Lgs. 276/2003 (stralcio) - Contratto di somministrazione di lavoro. Pag. 204**

Contratto collettivo nazionale integrativo del comparto Ministeri 1998/01

Art. 24 – Disciplina sperimentale del telelavoro

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti :
a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente,
b) altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Le amministrazioni, consultano preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 8, c. 1 del CCNL 16/02/1999 [per le Agenzie Fiscali, questo riferimento è da intendersi all'art. del ccnl 2002-2005. [Vedi pag. 13 – ndr], sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 (vedi scheda n. 6). A livello di amministrazione le modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro sono oggetto di concertazione con le procedure stabilite dall'art. 3 del CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000 [vedi pag. 188 - ndr].
3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'amministrazione, sul quale gravano i costi

www.uilpa.it

di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico degli amministrazioni, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.
4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNL quadro del 23 marzo 2000 [vedi pag. 189].
5. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 2.
6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'amministrazione nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
7 Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000 [vedi pag. 191 - ndr] per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.
8. L'amministrazione definisce in sede di contrattazione integrativa nazionale di amministrazione, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23/03/2000 [vedi pag. 190 – ndr]; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.
9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le amministrazioni attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.
10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'amministrazione.
11. Le amministrazioni, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la

www.uilpa.it

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

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

13. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 32 del CCNL del 16 febbraio 1999 [è l'articolo del ccnl ministeri relativo all'utilizzo del fondo unico di amministrazione. Per le Agenzie fiscali, il riferimento é da intendersi all'art. 84 del ccnl 2002-2005. [Vedi pag. 468 - ndr]. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

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

15. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNL quadro sottoscritto in data 23 marzo 2000 e al D.P.R. 70/1999 (vedi scheda n. 6).

Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo determinato

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n.230/1962 [ora abrogata e sostituita dal d.lgs. 368/2001, ndr] e successive modificazioni e dall'art.23, comma 1, della legge n.56/1987 [tale articolo, che introduceva disposizioni in materia di contratti a termine, è stato successivamente abrogato dal d.lgs. 368/2001 – ndr], le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4, comma 2 e 5 della legge n.53/2000 (vedi scheda n. 10), quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi;

b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n.1204/1971 [disposizioni ora contenute negli artt. 16, 17, 21, 32, 34, 47, 48 e 51 del d.lgs. 151/2001. [Vedi scheda n. 11 - ndr] e dagli articoli

www.uilpa.it

6 e 7 della legge n.903/1977, come modificate dall'art. 3 della legge n.53/2000 [ora artt. 36 e 37 del d.lgs. 151/2001. [Vedi scheda n. 11 – ndr];
c) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;
d) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dalle amministrazioni, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi ovvero nei limiti previsti dai progetti medesimi;
e) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi.
2. L'amministrazione fa ricorso ai casi previsti dal comma 1, lettere c) e d) quando nell'ambito della programmazione del fabbisogno non si sia deciso di fare ricorso alle altre forme di flessibilità previste dagli artt. 22 e 23.
3. Anche al fine di favorire standard di qualità nell'erogazione dei servizi, le amministrazioni, nei casi in cui le assunzioni siano programmabili, individuano, previa concertazione ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL dell'16. 2.1999, i fabbisogni di personale da assumere ai sensi del presente articolo.
4. Le amministrazioni disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 36 e 36 bis del D.Lgs.n.29/1993 [ora artt. 35 e segg. del d.lgs. 165/2001. [Vedi scheda n. 7 – ndr], le procedure selettive - anche semplificate - per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine di cui al comma 1 e la durata delle relative graduatorie.
5. Nei casi di cui alle lettere a) e b), l'amministrazione può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art.56 del D.Lgs.n.29/1993 [ora art. 52 d.lgs. 165/2001. [Vedi scheda 16 - ndr], a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
6. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 5.
7. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.
8. In tutti i casi in cui il CCNL integrativo del 22 ottobre 1997 [per le Agenzie fiscali, il riferimento è da intendersi all'art. 75 del ccnl 2002-2005 sulle cause di cessazione del rapporto di lavoro. [Vedi pag. 501 – ndr] prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 7 e 10 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso é fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni con-

www.uilpa.it

trattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.
9. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero anche a tempo parziale.
10. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina dell'art. 2 del CCNL del 22 ottobre 1997 [per le Agenzie fiscali, il riferimento è da intendersi all'art. 31 del ccnl 2002-2005 sul periodo di prova. [Vedi pag. 141 – ndr], non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dalla predetta clausola, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 11. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall' amministrazione deve essere motivato.
11. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:
a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 21 e 22 del CCNL 16 maggio 1995 (trattamento di malattia e infortuni sul lavoro) [per le Agenzie fiscali, il riferimento è da intendersi agli artt. 49 e 50 del ccnl 2002-2005. [Vedi pagg. 286-288 - ndr], si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638 [Si tratta della legge che reca "Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini", il cui art. 5 cencerne le disposizioni relative al trattamento economico di malattia, nonché le visite di controllo dello stato di infermità per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato – ndr]. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 21, comma 7, del citato CCNL [per le Agenzie fiscali, il riferimento è da intendersi all'art. 49 del ccnl 2002-2005. [Vedi pag. 286 – ndr], in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi (cfr. Tabella B) [vedi pag. 537 - ndr]. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 21 del predetto CCNL [per le Agenzier fiscali, art. 49 ccnl 2002-2005. [Vedi pag. 286 – ndr] ;
c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso

www.uilpa.it

di matrimonio ai sensi dell'art. 18, comma 3, del CCNL del 16.5.1995 (permessi retribuiti) [per le Agenzie fiscali, il riferimento è da intendersi all'art. 46 del ccnl 2002-2005. [Vedi pag. 283 - ndr];
d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 2 del CCNL stipulato in data 22 ottobre 1997 [riguarda il periodo di prova. Per le Agenzie fiscali, il riferimento è da intendersi all'art. 31 del ccnl 2002-2005. [Vedi pag. 141 - ndr], 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 (vedi scheda 18).
e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000 (vedi scheda 10). Per i casi di permesso per lutto si applica l'art. 12, comma 2 [per le Agenzie fiscali, il riferimento è all'art. 46 del ccnl 2002-2005. [Vedi pag. 283 – ndr].
12 . Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. (vedi scheda 18) quando:
a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.
13. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, della legge n. 230/62 come modificato ed integrato dall'art.12 della legge n.196/1997, il contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingibili ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. Il dipendente può essere riassunto a termine dopo un periodo superiore a quindici giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata da tre a sei mesi. Al di fuori di tali ipotesi, e quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli.
14. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
15. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art.2 3, comma 4, della legge n.56/1987 [articolo abrogato dal d.lgs. 368/2001 – ndr] in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.

Art. 20 – Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997 [ora in gran parte abrogata dal

www.uilpa.it

D.Lgs. 276/2003 attuativo della Legge Biagi n. 30/2003 di riforma del mercato del lavoro. [Vedi pag. 204 – ndr], per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal d. lgs. 29/1993 [ora D.Lgs 165/2001 – ndr].

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

a) nei casi di temporanea utilizzazione in profili non previsti dagli assetti organici;

b) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti;

c) per far fronte a punte di attività e, per un periodo massimo di 60 giorni, per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative o da afflussi straordinari di utenza;

d) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazione, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;

e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto massimo del 7% calcolato su base mensile dei lavoratori in servizio presso l'amministrazione , arrotondato in caso di frazioni all'unità.

4 . Ai sensi dell'art. 2 del CCNQ sottoscritto in data 9/8/2000 [vedi pag. 192 - ndr] è escluso il ricorso al lavoro temporaneo per il personale appartenente ai profili professionali delle posizioni economiche A1 e B1 del sistema di classificazione di cui al CCNL stipulato il 16/2/1999 ovvero a profili professionali addetti alla vigilanza ed a compiti ispettivi .

5. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui al comma 2, lett. b), la durata dei contratti può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.

6. Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. 626/1994 (vedi scheda n. 4), in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.

7. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale dell'amministrazione. E' possibile la corresponsio-

www.uilpa.it

ne di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità previste dall'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999 purchè le relative risorse siano previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.
8. L'amministrazione comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7 della legge n.300/1970 (vedi scheda n. 17).
9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso le amministrazioni utilizzatrici i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
10. Le amministrazioni provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL 16.02.1999, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.
11. Alla fine di ciascun anno, le amministrazioni forniscono ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine le amministrazioni forniscono alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL tutte le informazioni di cui al precedente comma 9.
12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto alle amministrazioni di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.
13. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizione della legge 196/97 e all'Accordo quadro la cui ipotesi è stata siglata il 23 maggio 2000.

Art. 21 – Contratto di formazione e lavoro

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 1 del CCNL 16 febbraio 1999, le amministrazioni possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 [vedi pag. 199 - ndr). e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451 [vedi pag. 202 - ndr].
2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le amministrazioni che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 34 del D. Lgs. 29/1993 [ora art. 31 d.lgs. 165/2001 – ndr] o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici

www.uilpa.it

mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 5 [si intende l'art. 5 del ccnl integrativo ministeri 1998/01 relativo al passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza – ndr].
3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni di legge riferite a categorie riservatarie, precedenze e preferenze, utilizzando procedure semplificate.
4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
a per l'acquisizione di professionalità elevate;
b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.
Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.
5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nell'Area C. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nell'Area A e B, posizione economica B1.
6. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a) , nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi del comma 4, lett. b), il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed antiinfortunistica.
7. Le eventuali ore aggiuntive destinate alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451 [vedi pag. 202 - ndr], non sono retribuite.
8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 16.5.1995 e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.
9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione (B2 o B3 o C1 o C2). Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale, e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa

www.uilpa.it

nazionale di amministrazione può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale dell'amministrazione, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.
10. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 19 con le seguenti eccezioni:
- Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di prestazione effettiva per i contratti di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a);
- nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.
11. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125 [vedi nota n. 4bis a pag. 10 – ndr].
12. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:
- malattia
- gravidanza e puerperio
- astensione facoltativa post partum
- servizio militare di leva e richiamo alle armi
- infortunio sul lavoro

13. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
14. Al termine del rapporto l'amministrazione è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 Le amministrazioni disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art. 6, lett. B) del CCNL del 16 febbraio 1999 [per il comparto Agenzie Fiscali, il riferimento deve ssere inteso all'art. 6 del ccnl 2002-2005 – ndr], il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12.
16. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
17. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte delle

www.uilpa.it

amministrazioni che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.
18. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro esercitano i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970 (vedi scheda n. 2).

D.P.R. 8/3/1999, n. 70 - Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191

Art. 1 - Finalità

1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza, così come previsto dall'articolo 4, comma 1, della legge 16 giugno 1998, n. 191, secondo le modalità organizzative disciplinate nel presente decreto.
2. Le singole amministrazioni adeguano i propri ordinamenti ed adottano le misure organizzative coerenti con le disposizioni di cui al presente decreto.
3. Restano salve le competenze legislative delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, previste dall'articolo 4, comma 4, della legge n. 191 del 1998.

Art. 2 - Definizioni

1. Ai fini del presente decreto s'intende:
a) per «lavoro a distanza» l'attività di telelavoro svolta in conformità alle disposizioni del presente decreto;
b) per «telelavoro» la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente di una delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce;
c) per «sede di lavoro» quella dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Art. 3 - Progetti di telelavoro

1. Nell'ambito degli obiettivi fissati annualmente, l'organo di governo di ciascuna amministrazione, sulla base delle proposte dei responsabili degli uffici dirigenziali generali o equiparati, individua gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso a forme di telelavoro, destinando apposite risorse per il suo svolgimento.

www.uilpa.it

2. Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto generale in cui sono indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione secondo princìpi di ergonomia cognitiva, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie, nonché i costi e i benefìci, diretti e indiretti.
3. Nell'ambito del progetto di cui al comma 2, le amministrazioni definiscono le modalità per razionalizzare e semplificare attività, procedimenti amministrativi e procedure informatiche, con l'obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro, l'economicità e la qualità del servizio, considerando congiuntamente norme, organizzazione, tecnologie, risorse umane e finanziarie.
4. Il progetto definisce la tipologia, la durata, le metodologie didattiche, le risorse finanziarie degli interventi di formazione e di aggiornamento, anche al fine di sviluppare competenze atte ad assicurare capacità di evoluzione e di adattamento alle mutate condizioni organizzative, tecnologiche e di processo.
5. Il progetto è approvato dal dirigente o dal responsabile dell'ufficio o servizio nel cui ambito si intendono avviare forme di telelavoro, d'intesa con il responsabile dei sistemi informativi, ove presente. Quando siano interessate più strutture, il progetto è approvato dal responsabile dell'ufficio dirigenziale generale od equiparato.
6. Il progetto può prevedere che il dirigente eserciti le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.
7. Le amministrazioni pubbliche, mediante appositi accordi di programma, concordano forme di collaborazione volte alla comune utilizzazione di locali, infrastrutture e risorse.
8. Le forme di telelavoro di cui al presente decreto possono essere programmate, organizzate e gestite anche con soggetti terzi nel rispetto dei criteri generali di uniformità, garanzia e trasparenza.
9. Restano ferme le competenze affidate all'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione dal decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39, e successive modificazioni.

Art. 4 - Assegnazione al telelavoro e reintegrazione nella sede originaria

1. L'amministrazione assegna il dipendente al telelavoro sulla base di criteri previsti dalla contrattazione collettiva, che, fra l'altro, consentano di valorizzare i benefìci sociali e personali del telelavoro.
2. La prestazione di telelavoro può effettuarsi nel domicilio del dipendente a condizione che sia ivi disponibile un ambiente di lavoro di cui l'amministrazione abbia preventivamente verificato la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche.
3. Il dipendente addetto al telelavoro può richiedere per iscritto all'amministrazione di appartenenza di essere reintegrato nella sede di lavoro origina-

www.uilpa.it

ria non prima che sia trascorso un congruo periodo di tempo fissato dal progetto di cui all'articolo 3.

Art. 5 - Postazione di telelavoro

1. La postazione di telelavoro è il sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici, che consente lo svolgimento di attività di telelavoro.
2. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura ed a spese dell'amministrazione interessata, sulla quale gravano altresì la manutenzione e la gestione di sistemi di supporto per il dipendente ed i relativi costi.
3. I collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione di telelavoro debbono essere attivati a cura ed a spese dell'amministrazione interessata, sulla quale gravano altresì tutte le spese di gestione e di manutenzione.
4. Sulla base di una specifica analisi dei rischi, l'amministrazione garantisce adeguati livelli di sicurezza delle comunicazioni tra la postazione di telelavoro ed il proprio sistema informativo.
5. La postazione di telelavoro può essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro.
6. Nell'ambito del progetto di cui all'articolo 3, le amministrazioni definiscono le modalità per assicurare adeguate comunicazioni con il contesto organizzativo nel quale il dipendente opera.

Art. 6 - Regole tecniche

1. L'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione fissa le eventuali regole tecniche per il telelavoro, anche con riferimento alla rete unitaria delle pubbliche amministrazioni, alle tecnologie per l'identificazione, alle esigenze di adeguamento all'evoluzione scientifica e tecnologica ed alla tutela della sicurezza dei dati.

Art. 7 - Verifica dell'adempimento della prestazione

1. Il progetto di cui all'articolo 3 determina i criteri, orientati ai risultati, per l'individuazione di parametri qualitativi e quantitativi delle prestazioni da svolgere mediante ricorso al telelavoro.
2. La verifica dell'adempimento della prestazione è effettuata dal dirigente, alla stregua dei predetti parametri.

Art. 8 - Trattamento economico e normativo

1. La contrattazione collettiva, in relazione alle diverse forme di telelavoro, adegua alle specifiche modalità della prestazione la disciplina economica e

www.uilpa.it

normativa del rapporto di lavoro, garantendo in ogni caso un trattamento equivalente a quello dei dipendenti impiegati nella sede di lavoro e, in particolare, una adeguata tutela della salute e della sicurezza del lavoro.
2. La contrattazione collettiva definisce le modalità per l'accesso al domicilio del dipendente addetto al telelavoro dei soggetti aventi competenza in materia di salute, sicurezza e manutenzione.

Art. 9 - Norma finale.

1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 [ora art. 1, comma 2, d.lgs 165/2001. [Vedi scheda 1 - ndr], applicano le norme legislative, regolamentari e contrattuali in modo tale da favorire la progettazione, l'introduzione, l'organizzazione e la gestione di forme di telelavoro come regolate dal presente decreto.

Contratto collettivo nazionale quadro 23/3/2000 – Accordo sul telelavoro

Art. 1 Ambito di applicazione e durata

1.Il presente accordo quadro si applica al personale dipendente delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 [ora art. 1, comma 2, d.lgs 165/2001. Vedi scheda 1 - ndr].
Considerato il carattere sperimentale dell'istituto, all'inizio del secondo biennio di applicazione le parti valuteranno l'opportunità di procedere ad eventuali modifiche o integrazioni anche sulla scorta delle valutazioni dell'Osservatorio di cui all'articolo 7.

Art. 2 - Finalità e obiettivi del telelavoro

1. Le parti convengono preliminarmente sul fatto che le potenzialità positive del telelavoro, sul piano sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:
a) alla pubblica amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;
b) al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

Art. 3 - Relazioni sindacali

1.Le relazioni sindacali si svolgono secondo criteri di responsabilità, corret-

www.uilpa.it

tezza, trasparenza e tempestività; gli istituti di partecipazione sindacale debbono essere attivati e conclusi in tempi strettamente congrui rispetto all'avvio e all'attuazione dei progetti.
2. Le Amministrazioni consultano preventivamente le OO.SS. sui contenuti dei progetti di cui all'art. 3 del DPR 8 marzo 1999, n. 70.
3. A livello di Amministrazione, la concertazione ha per oggetto le modalità di realizzazione dei progetti e l'ambito delle professionalità impiegate mediante il telelavoro.
La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta.
Nella concertazione le parti verificano la possibilità di un accordo mediante un confronto che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di venti giorni dalla sua attivazione; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizione delle parti nelle materie oggetto della stessa.
4. A livello di Amministrazione, la contrattazione integrativa determina gli eventuali adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro resi necessari dalle particolari condizioni della prestazione.
Decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia stato raggiunto l'accordo, le parti riassumono la rispettiva libertà d'iniziativa.
5. Nell'ambito di ciascun comparto, la contrattazione potrà disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specificità del comparto e, in particolare:
a) criteri generali per l'esatta individuazione del telelavoro rispetto ad altre forme di delocalizzazione;
b) criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità telematica;
c) forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso;
d) iniziative di formazione legate alla specificità del comparto.

Art. 4 - Assegnazione ai progetti di telelavoro

l. Nell'ambito dei progetti di telelavoro di cui all'art. 3 del DPR 8 marzo 1999, n. 70, l'Amministrazione procederà con le modalità previste dall'art. 4 dello stesso DPR n. 70 all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza.
2. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni l'Amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:
a) situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
b) esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;

www.uilpa.it

c) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.
3. L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.
4. L'assegnazione a progetti di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto; tale assegnazione è revocabile a richiesta del lavoratore, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto e nel rispetto di ulteriori condizioni eventualmente previste nello stesso progetto (ad es.: che vi sia un sostituto), o d'ufficio da parte dell'amministrazione. In tale ultimo caso, la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore, e comunque entro 10 giorni dalla richiesta, elevati a 20 giorni nel caso di cui al comma 2, lettera b), oppure nel termine previsto dal progetto.
5. In conformità all'articolo 3, comma 6, del citato DPR n. 70, il dirigente, sulla base di quanto previsto dal progetto, può esercitare le sue funzioni svolgendo parte della propria attività in telelavoro.

Art. 5 - Postazione di lavoro e adempimenti dell'Amministrazione

1.Il telelavoro si realizza secondo le modalità previste dal progetto, quali lavoro a domicilio, lavoro mobile, decentrato in centri – satellite, servizi in rete o altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, comunque in luogo idoneo, dove sia tecnicamente possibile la prestazione "a distanza", diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2.Le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro, che può essere utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, sono a carico dell'amministrazione; sono, del pari, a carico dell'amministrazione le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto. La contrattazione di comparto prevederà forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso.
3. Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'amministrazione è tenuta ad informare il lavoratore circa le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del lavoratore nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.
4. Ciascun progetto prevederà la possibilità che siano disposti, con frequenza media da definirsi eventualmente nella contrattazione di comparto, rientri periodici del lavoratore presso la sede di lavoro.
5. L'amministrazione deve garantire che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori. L'amministrazione è tenuta a fornire al lavora-

www.uilpa.it

tore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé e per le persone che eventualmente vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.
6. Le amministrazioni, nell'ambito delle attività formative dedicate ai lavoratori, prevedono l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e socializzazione per gli addetti al telelavoro. Specifiche iniziative formative saranno rivolte, altresì, ai dirigenti degli uffici e dei servizi nel cui ambito si svolgano attività di telelavoro.
7. Debbono essere assicurate forme di comunicazione tempestiva – ivi compreso l'utilizzo dell'e-mail – per rendere partecipe il lavoratore delle informazioni di carattere amministrativo più direttamente connesse con le sue legittime aspettative, come indicato nell'articolo 2, lettera b).

Art. 6 - Diritti ed obblighi del lavoratore

1. Avendo riguardo agli obiettivi ed alle modalità attuative del progetto, allo scopo anche di valorizzare l'autonomia nella gestione del tempo e dell'attività lavorativa, la prestazione del telelavoro è orientata a modelli innovativi di distribuzione dell'orario di lavoro, ferma restando la stessa quantità oraria globale prevista per il personale che presta la sua attività nella sede e secondo i criteri generali definiti ai sensi dell'articolo 3, comma 5, lettera b).
Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, è facoltà dell'amministrazione, sentite le OO.SS., richiedere il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro.
2. Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di telelavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Il lavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite.
3. Al lavoratore, la cui postazione di lavoro è ubicata presso la sua abitazione, dovrà essere corrisposta una somma, che potrà per alcune spese essere anche forfettaria, a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonché delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione.
L'importo di tale somma, corrisposta a titolo di rimborso, da erogarsi con cadenza predeterminata, è fissato dal progetto con le modalità previste dall'articolo 3, comma 4, e sarà rideterminato con riferimento all'andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi indispensabili per l'effettuazione del telelavoro.

www.uilpa.it

4. Il trattamento retributivo, tabellare e accessorio, è quello previsto dalla contrattazione collettiva, nazionale, integrativa e decentrata, che si applica ai lavoratori del comparto.
Del pari, per la parte normativa (ad es.: fruizione di ferie, festività e permessi, aspettative, ecc.) si applica al lavoratore la disciplina contrattuale prevista per la generalità dei lavoratori del comparto.
5. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali.
Il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge in azienda, a cominciare dalla istituzione, nelle amministrazioni e negli enti che impiegano telelavoro, di una bacheca sindacale elettronica, nonché dall'utilizzo dell'e-mail con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

Art. 7 - Osservatorio sul telelavoro

1. In considerazione della sperimentalità del telelavoro, sarà istituito presso l'A.Ra.N., per il primo biennio di attuazione, un Osservatorio formato da un componente per ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e da tre componenti nominati dall'Aran. Tale Osservatorio, avvalendosi eventualmente dell'apporto di esperti, nonché dei Comitati pari opportunità, ove costituiti, dovrà, durante il biennio, raccogliere dati e informazioni circa l'andamento delle esperienze in corso, il loro impatto sul funzionamento dell'amministrazione e sull'organizzazione di vita dei lavoratori. Al termine del biennio l'Osservatorio redigerà un rapporto, che sarà reso pubblico, ed orienterà le parti per introdurre eventuali modificazioni e/o adattamenti nella contrattazione collettiva
2. La contrattazione di comparto istituirà, altresì, Osservatori di comparto, anche quali sensori settoriali dell'Osservatorio intercompartimentale.

Contratto collettivo nazionale quadro 9/8/2000 – Disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo

Art. 1 – Ricorso al lavoro temporaneo

1. Nel rispetto dei divieti posti dalla vigente disciplina legislativa, le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs.n.29/1993 [ora d.lgs. 165/2001. Vedi pag. 17 – ndr] e successive modificazioni ed integrazioni, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità di reclutamento ordinario previste dallo stesso D.Lgs.n.29/1993, possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo.
2. Il ricorso al lavoro temporaneo deve essere improntato all'esigenza di contemperare l'efficienza operativa e l'economicità di gestione. In nessun caso il ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo potrà essere utilizzato per sopperire stabilmente e continuativamente a carenze organiche.

www.uilpa.it

Art. 2 – Contrattazione di comparto

1. La contrattazione di comparto e quella relativa alle Aziende ed Enti di cui all'art.73, comma 5, del D.Lgs.n.29/1993, fermo restando le ipotesi legali di cui all'art.1, comma 2, lett. b) e c) della legge n.196/1997, come modificata ed integrata dalla legge n.488/1999 [la legge 196/1997 è stata successivamente abrogata dal d.lgs. 368/2001. Vedi pag. 175 – ndr], possono specificare le ipotesi di ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo di cui all'art.1 del presente contratto e prevedere casi di esclusione ulteriori rispetto a quelli previsti dall'art.1, comma 4, della stessa legge.

Art. 3 - Percentuale

1. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo contemporaneamente impiegati presso ogni amministrazione, secondo la disciplina del presente contratto, non possono superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso la stessa amministrazione, arrotondato, in caso di frazioni, all'unità superiore.

Art. 4 - Produttività

1. I lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, qualora partecipino a programmi o a progetti di produttività presso l'amministrazione, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori, secondo le previsioni dei contratti collettivi dei diversi comparti.
2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa, in relazione alle caratteristiche organizzative delle amministrazioni, determina specifiche condizioni, criteri e modalità per la corresponsione di tali trattamenti accessori.

Art. 5 - Relazioni sindacali

1. Le amministrazioni provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione della delegazione sindacale abilitata alla contrattazione decentrata integrativa sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le amministrazioni forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196 [la legge 196/1997 è stata successivamente abrogata dal d.lgs. 368/2001. Vedi pag. 175 – ndr.]
2. La contrattazione di comparto e quella relativa alle Aziende ed Enti di cui all'art.73, comma 5, del D.Lgs.n.29/1993, possono stabilire forme diverse di partecipazione sindacale, ai sensi dell'art.10 del citato D.Lgs.n.29/1993, fermo restando l'esigenza di garantire alle amministrazioni la possibilità di un tempestivo ricorso alla fornitura di lavoro temporaneo per il soddisfacimento

www.uilpa.it

delle proprie esigenze organizzative.
3. Alla fine di ciascun anno le amministrazioni forniscono alla delegazione sindacale di cui al comma 1, tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dall'art.

Art. 6 - Assemblea

1. I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo hanno diritto a partecipare, presso l'amministrazione utilizzatrice, alle assemblee, indette dai soggetti sindacali di cui all'art.10 dell'accordo collettivo quadro in materia di aspettative e permessi sindacali del 7.8.1998, che riguardino la generalità dei dipendenti.
2. Ai fini di quanto previsto dal comma 1, i lavoratori utilizzano le ore previste dallo specifico contratto collettivo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

Art. 7 - Osservatorio

1. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni forniscono informazioni all'ARAN, sull'andamento a consuntivo, nell'anno precedente, del numero, dei motivi, della durata e degli oneri dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo stipulati.
2. E' costituito un osservatorio intercompartimentale, con carattere di sperimentalità e senza oneri di spesa, per la raccolta di dati ed informazioni sulle esperienze realizzate.
3. Entro il 31.12.2001, le parti si incontreranno per una verifica congiunta del ricorso al lavoro temporaneo nel primo biennio di attuazione, anche al fine di formulare proposte di eventuali modifiche ed integrazioni del presente contratto.

Decreto legislativo 6/9/2001, n. 368 - Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato

Art. 1 - Apposizione del termine

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma l.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

www.uilpa.it

Art. 2 - Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

Art. 3 - Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 4 - Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività

www.uilpa.it

lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

Art. 5 - Scadenza del termine e sanzioni. Successione dei contratti

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Art. 6 - Principio di non discriminazione

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 7 - Formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.
2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativa-

www.uilpa.it

mente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 8. Criteri di computo

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

Art. 9 - Informazioni

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.
2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Art. 10 - Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:
a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;
b) i contratti di formazione e lavoro;
c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.
2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.
3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.
4. È consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono

www.uilpa.it

comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.
5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.
6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:
a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
c) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.
Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.
8. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.
9. È affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo

www.uilpa.it

25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.
10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Art. 11 - Abrogazioni e disciplina transitoria

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.
2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.
4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

Art. 12 - Sanzioni

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

Decreto Legge 30/10/1984, n. 726 - Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali

Art. 3 – Il contratto di formazione lavoro

1. I lavoratori di età compresa fra i quindici ed i ventinove anni possono essere assunti nominativamente, in attuazione dei progetti di cui al comma 3, con contratto di formazione e lavoro non superiore a ventiquattro mesi e non rinnovabile, dagli enti pubblici economici e dalle imprese e loro consorzi che al momento della richiesta non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti la richiesta stes-

www.uilpa.it

sa, salvo che l'assunzione non avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette sospensioni e riduzioni di personale.
1-bis. Nelle aree indicate dall'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi per il Mezzogiorno approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, nonché in quelle svantaggiate del Centro-Nord previste dalla legge 29 dicembre 1990, n. 407, l'assunzione con contratti di formazione e lavoro è ammessa sino all'età di 32 anni.
2. Fra i lavoratori assunti a norma del comma precedente, una quota fino al cinque per cento deve essere riservata ai cittadini emigrati rimpatriati, ove in possesso dei requisiti necessari. In caso di carenza di predetto personale dichiarata dall'ufficio di collocamento si procede ai sensi del comma 1.
3. I tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro sono stabiliti mediante progetti predisposti dagli enti pubblici economici e dalle imprese ed approvati dalla commissione regionale per l'impiego. Nel caso in cui la delibera della commissione regionale per l'impiego non sia intervenuta nel termine di trenta giorni dalla loro presentazione, provvede il direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione. La commissione regionale per l'impiego, nell'ambito delle direttive generali fissate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione centrale per l'impiego, delibera, in coerenza con le finalità formative ed occupazionali e con le caratteristiche dei diversi settori produttivi, in ordine ai criteri di approvazione dei progetti ed agli eventuali specifici requisiti che gli stessi devono avere, tra i quali può essere previsto il rapporto tra organico aziendale e numero dei lavoratori con contratti di formazione e lavoro. Nel caso in cui i progetti interessino più ambiti regionali i medesimi progetti sono sottoposti all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il quale, entro trenta giorni, delibera sentito il parere della commissione centrale per l'impiego. Non sono soggetti all'approvazione i progetti conformi alle regolamentazioni del contratto di formazione e lavoro concordate tra le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, recepite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale sentita la commissione centrale per l'impiego.
4. I progetti di cui al comma 3, che prevedono la richiesta di finanziamento alle regioni, devono essere predisposti in conformità ai regolamenti comunitari. Essi possono essere finanziati dal fondo di rotazione di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, secondo le modalità di cui all'articolo 27 della stessa legge. A tal fine le regioni ogni anno determinano la quota del limite massimo di spesa, di cui al secondo comma dell'articolo 24 della legge predetta, da destinare al finanziamento dei progetti. Hanno precedenza nell'accesso ai finanziamenti i progetti predisposti d'intesa con i sindacati di cui al comma 3 del presente articolo.
5. Ai contratti di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato in quanto non siano derogate dal presente decreto. Il periodo di formazione e lavoro è computato nel-

www.uilpa.it

l'anzianità di servizio in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato, effettuata durante ovvero al termine dell'esecuzione del contratto di formazione e lavoro.
6. Per i lavoratori assunti con il contratto di formazione e lavoro la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori.
7. Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'ufficio di collocamento territorialmente competente.
8. La commissione regionale per l'impiego può effettuare controlli, per il tramite dell'ispettorato del lavoro, sull'attuazione dei progetti di formazione e lavoro.
9. In caso di inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto di formazione e lavoro, il contratto stesso si considera a tempo indeterminato fin dalla data dell'instaurazione del relativo rapporto.
10. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
11. Il rapporto di formazione e lavoro nel corso del suo svolgimento può essere convertito in rapporto a tempo indeterminato, ferma restando l'utilizzazione del lavoratore in attività corrispondenti alla formazione conseguita. In questo caso continuano a trovare applicazione i commi 6 e 10 fino alla scadenza del termine originariamente previsto dal contratto di formazione e lavoro.
12. I lavoratori che abbiano svolto attività di formazione e lavoro entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto possono essere assunti a tempo indeterminato, dal medesimo o da altro datore di lavoro, con richiesta nominativa per l'espletamento di attività corrispondenti alla formazione conseguita. Qualora il lavoratore sia assunto, entro i limiti di tempo fissati dal presente comma dal medesimo datore di lavoro, il periodo di formazione è computato nell'anzianità di servizio. La commissione regionale per l'impiego, tenendo conto delle particolari condizioni di mercato nonché delle caratteristiche della formazione conseguita, può elevare il predetto limite fino ad un massimo di trentasei mesi.
14. Ferme restando le norme relative al praticantato, possono effettuare assunzioni con il contratto di cui al comma 1 anche i datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto dal comma 3. Trovano altresì applicazione i commi 4 e 6.
15. Ferme restando le altre disposizioni in materia di contratto di formazione e lavoro, quando i progetti formativi di cui al comma 3 sono relativi ad attività direttamente collegate alla ricerca scientifica e tecnologica, essi sono approvati dal Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca

www.uilpa.it

scientifica e tecnologica, d'intesa con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale. I predetti progetti formativi possono prevedere una durata del contratto di formazione e lavoro superiore a ventiquattro mesi.
16. Il Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, ai fini della formazione professionale prevista dai progetti di cui al comma precedente, utilizza, attivandoli e coordinandoli, gli strumenti e i relativi mezzi finanziari previsti nel campo della ricerca finalizzata, applicata e di sviluppo tecnologico, secondo linee programmatiche approvate dal CIPE.
17. Nel caso in cui per lo svolgimento di determinate attività sia richiesto il possesso di apposito titolo di studio, questo costituisce requisito per la stipulazione del contratto di formazione e lavoro finalizzato allo svolgimento delle predette attività.
18. I lavoratori iscritti negli elenchi di cui all'articolo 19 della legge 2 aprile 1968, n. 482, assunti con contratto di formazione e lavoro, sono considerati ai fini delle percentuali d'obbligo di cui all'articolo 11 della stessa legge.

Decreto Legge 16/5/1994, n. 299 - Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali

Art. 16 - Norme in materia di contratti di formazione e lavoro

1. Possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro i soggetti di età compresa tra sedici e trentadue anni. Oltre ai datori di lavoro di cui all'art. 3, comma 1, del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, possono stipulare contratti di formazione e lavoro anche gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni, enti pubblici di ricerca nonché datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto al comma 7.
2. Il contratto di formazione e lavoro è definito secondo le seguenti tipologie:
a) contratto di formazione e lavoro mirato alla: 1) acquisizione di professionalità intermedie; 2) acquisizione di professionalità elevate;
b) contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.
3. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro di cui alle lettere a) e b) del comma 2 possono essere inquadrati ad un livello inferiore a quello di destinazione.
4. La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i ventiquattro mesi per i contratti di cui alla lettera a) del comma 2 e i dodici mesi per i contratti di cui alla lettera b) del medesimo comma.
5. I contratti di cui alla lettera a), numeri 1) e 2), del comma 2 devono prevedere rispettivamente almeno ottanta e centotrenta ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Il contratto di cui alla lettera

www.uilpa.it

b) del comma 2 deve prevedere una formazione minima non inferiore a venti ore di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. I contratti collettivi possono prevedere la non retribuibilità di eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione.
6. Per i contratti di cui alla lettera a) del comma 2 continuano a trovare applicazione i benefìci contributivi previsti dalle disposizioni vigenti in materia alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti di cui alla lettera b) del predetto comma 2 i medesimi benefici trovano applicazione subordinatamente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e successivamente ad essa, per una durata pari a quella del contratto di formazione e lavoro così trasformato e in misura correlata al trattamento retributivo corrisposto nel corso del contratto di formazione medesimo. Nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, in caso di trasformazione, allo scadere del ventiquattresimo mese, dei contratti di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera a), in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, continuano a trovare applicazione, per i successivi dodici mesi, le disposizioni di cui al comma 3 e quelle di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui il lavoratore, durante i suddetti ulteriori dodici mesi, venga illegittimamente licenziato, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dei benefìci contributivi percepiti nel predetto periodo.
9. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera a), il datore di lavoro, utilizzando un modello predisposto, sentite le parti sociali, dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, trasmette alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dal lavoratore interessato. Le strutture competenti delle regioni possono accertare il livello di formazione acquisito dal lavoratore. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro di cui alla lettera b) del comma 2, il datore di lavoro rilascia al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.
10. Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese, individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alle singole imprese.
11. La misura di cui al comma 6 dell'articolo 8 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, è elevata al sessanta per cento.
13. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i princìpi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
14. Le disposizioni del presente articolo, ad eccezione del comma 1, primo periodo, non trovano applicazione nei confronti dei contratti di formazione e lavoro già stipulati alla data di entrata in vigore del presente decreto. Esse, ad eccezione dei commi 1, primo periodo, 8, 11 e 15, non trovano inoltre

www.uilpa.it

applicazione nei confronti dei contratti di formazione e lavoro stipulati entro il 30 giugno 1995, sulla base di progetti che alla data del 31 marzo 1995 risultino già approvati, presentati ovvero riconosciuti conformi ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 3, comma 3, del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 1984, n. 863, come modificato dall'articolo 9, comma 1, del D.L. 29 marzo 1991, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 169.
15. Dalla tabella C annessa al decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1992, n. 300, è eliminato il procedimento per l'approvazione dei progetti di formazione e lavoro da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previsto dall'articolo 3, comma 3, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

Decreto legislativo 10/9/2003, n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14/2/2003, n. 30

[Attualmente è in corso una trattativa tra ARAN e sindacati confederali per la definizione di un accordo quadro finalizzato ad armonizzare le nuove norme introdotte dalla Legge Biagi con le previsioni contrattuali già esistenti, secondo quanto stabilito dall'art. 86 del d.lgs. 276/2003.. Tale accordo quadro dovrà poi essere recepito nei vari accordi di comparto – ndr]

Art. 20 - Condizioni di liceità

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.
2. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.
3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:
a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché

www.uilpa.it

servizi di economato;
e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del 21 giugno 1999 del Consiglio, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.
4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.
5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

Art. 21 - Forma del contratto di somministrazione

1. Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;

www.uilpa.it

b) il numero dei lavoratori da somministrare;
c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;
d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi.
3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile dell'attività lavorativa presso l'utilizzatore, devono essere comunicate per iscritto al prestatore di lavoro da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.
4. In mancanza di forma scritta, con indicazione degli elementi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del comma 1, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

Art. 22 - Disciplina dei rapporti di lavoro

1. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.
2. In caso di somministrazione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto alla disciplina di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e 4. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.
3. Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia assunto con contratto stipulato a tempo indeterminato, nel medesimo è stabilita la misura della indennità men-

www.uilpa.it

sile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso rimane in attesa di assegnazione. La misura di tale indennità è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. La predetta misura è proporzionalmente ridotta in caso di assegnazione ad attività lavorativa a tempo parziale anche presso il somministratore. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, non trovano applicazione anche nel caso di fine dei lavori connessi alla somministrazione a tempo indeterminato. In questo caso trovano applicazione l'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e le tutele del lavoratore di cui all'articolo 12.
5. In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
6. La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie e la riserva di cui all'articolo 4-bis, comma 3, del decreto legislativo n. 181 del 2000, non si applicano in caso di somministrazione.

Art. 23 - Tutela del prestatore di lavoro, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

1. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196.
2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'àmbito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'articolo 13.
3. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.
4. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori dipendenti dal somministratore hanno altresì diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una deter-

www.uilpa.it

minata anzianità di servizio.
5. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.
6. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni superiori o comunque a mansioni non equivalenti a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dalla assegnazione a mansioni inferiori.
7. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
8. In caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato è nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione.
9. La disposizione di cui al comma 8 non trova applicazione nel caso in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 24 - Diritti sindacali e garanzie collettive

1. Ferme restando le disposizioni specifiche per il lavoro in cooperativa, ai lavoratori delle società o imprese di somministrazione e degli appaltatori si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.
2. Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
3. Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che

www.uilpa.it

operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva.
4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:
a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 86 - Norme transitorie e finali

1. Le collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente, che non possono essere ricondotte a un progetto o a una fase di esso, mantengono efficacia fino alla loro scadenza e, in ogni caso, non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento. Termini diversi, anche superiori all'anno, di efficacia delle collaborazioni coordinate e continuative stipulate ai sensi della disciplina vigente potranno essere stabiliti nell'àmbito di accordi sindacali di transizione al nuovo regime di cui al presente decreto, stipulati in sede aziendale con le istanze aziendali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.
3. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui agli articoli da 1 a 11 della legge 24 giugno 1997, n. 196, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), della medesima legge e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro, con esclusivo riferimento alla determinazione per via contrattuale delle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione di lavoro a termine. Le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196, vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto, mantengono la loro efficacia fino a diversa determinazione delle parti stipulanti o recesso unilaterale.
8. Il Ministro per la funzione pubblica convoca le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche per esaminare i profili di armonizzazione conseguenti alla entrata in vigore del presente decreto legislativo entro sei mesi anche ai fini della eventuale predisposizione di provvedimenti legislativi in materia.

www.uilpa.it

ACCESSO DALL'ESTERNO E DOTAZIONI ORGANICHE

Contiene:

- **D.P.R. 487/1994 (stralcio) – Accesso dall'esterno e svolgimento dei concorsi. Pag. 210**
- **L. 449/1997 (stralcio) – Programmazione dei fabbisogni di personale e riduzione degli organici. Pag. 226**
- **D.Lgs. 165/2001 (stralcio) – Modalità di reclutamento. Pag. 228**
- **L. 488/1999 (stralcio) – Validità delle graduatorie nei pubblici concorsi. Pag. 234**
- **L. 104/1992 (stralcio) – Assunzione di persone handicappate. Pag. 234**
- **L. 56/1987 (stralcio) – Assunzioni dalle liste di collocamento. Pag. 235**
- **D.P.R. 445/2000 (stralcio) – Domande per la partecipazione a concorsi pubblici. Pag. 236**
- **L. 127/1997 (stralcio) – Limiti di età. Pag. 236**
- **L. 289/2002 (stralcio) – Rideterminazione delle dotazioni organiche. Pag. 236**

D.P.R. 9/5/1994, n. 487 - Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi

Art. 1 - Modalità di accesso

1. L'assunzione agli impieghi nelle amministrazioni pubbliche avviene:
a) per concorso pubblico aperto a tutti per esami, per titoli, per titoli ed esami, per corso-concorso o per selezione mediante lo svolgimento di prove volte all'accertamento della professionalità richiesta dal profilo professionale di qualifica o categoria, avvalendosi anche di sistemi automatizzati;

www.uilpa.it

b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento tenute dagli uffici circoscrizionali del lavoro che siano in possesso del titolo di studio richiesto dalla normativa vigente al momento della pubblicazione dell'offerta di lavoro;
c) mediante chiamata numerica degli iscritti nelle apposite liste costituite dagli appartenenti alle categorie protette di cui al titolo 1 della legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modifiche ed integrazioni. È fatto salvo quanto previsto dalla legge 13 agosto 1980, n. 466.
2. Il concorso pubblico deve svolgersi con modalità che ne garantiscano la imparzialità, l'economicità e la celerità di espletamento, ricorrendo, ove necessario, all'ausilio di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione ed a selezioni decentrate per circoscrizioni territoriali.
3. Con le medesime procedure e modalità di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo è reclutato il personale a tempo parziale, di cui alla legge 29 dicembre 1988, n. 554.

Art. 2 - Requisiti generali

1. Possono accedere agli impieghi civili delle pubbliche amministrazioni i soggetti che posseggono i seguenti requisiti generali:
1) cittadinanza italiana. Tale requisito non è richiesto per i soggetti appartenenti alla Unione europea, fatte salve le eccezioni di cui al D.P.C.M. 7 febbraio 1994, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 febbraio 1994, serie generale n. 61;
2) età non inferiore agli anni 18 e non superiore ai 40. Per i candidati appartenenti a categorie per le quali leggi speciali prevedono deroghe, il limite massimo non può superare, anche in caso di cumulo di benefici, i 45 anni di età. Il limite di età di 40 anni è elevato:
a) di un anno per gli aspiranti coniugati;
b) di un anno per ogni figlio vivente;
c) di cinque anni per coloro che sono compresi fra le categorie elencate nella legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modifiche ed integrazioni, e per coloro ai quali è esteso lo stesso beneficio. Per le assunzioni obbligatorie di personale appartenente a tali categorie, il limite massimo non può superare i 55 anni. Per le assunzioni obbligatorie dei centralinisti ciechi il limite massimo di età è di 50 anni;
d) di un periodo pari all'effettivo servizio prestato, comunque non superiore a tre anni, a favore dei cittadini che hanno prestato servizio militare volontario di leva e di leva prolungata, ai sensi della legge 24 dicembre 1986, n. 958. Si prescinde dal limite di età per i candidati che siano dipendenti civili di ruolo delle pubbliche amministrazioni, per gli ufficiali e sottufficiali dell'Esercito, della Marina o dell'Aeronautica cessati d'autorità o a domanda; per gli ufficiali, ispettori, sovrintendenti, appuntati, carabinieri e finanzieri in servizio permanente dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza,

www.uilpa.it

nonché delle corrispondenti qualifiche degli altri Corpi di polizia. Si prescinde parimenti dal limite di età per i dipendenti collocati a riposo ai sensi dell'art. 3, comma 51, della legge 24 dicembre 1993, n. 537;
3) idoneità fisica all'impiego. L'amministrazione ha facoltà di sottoporre a visita medica di controllo i vincitori di concorso, in base alla normativa vigente.
2. Per l'ammissione a particolari profili professionali di qualifica o categoria gli ordinamenti delle singole amministrazioni possono prescrivere ulteriori requisiti.
3. Non possono accedere agli impieghi coloro che siano esclusi dall'elettorato politico attivo, nonché coloro che siano stati destituiti o dispensati dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, ovvero siano stati dichiarati decaduti da un impiego statale, ai sensi dell'articolo 127, primo comma, lettera d), del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3.
4. Salvo che i singoli ordinamenti non dispongano diversamente sono equiparati ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.
5. Il requisito della condotta e delle qualità morali stabilito per l'ammissione ai concorsi nella magistratura viene richiesto per le assunzioni comprese quelle obbligatorie delle categorie protette, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, in conformità all'articolo 41 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.
6. Per l'accesso a profili professionali di ottava qualifica funzionale è richiesto il solo diploma di laurea.
7. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando di concorso per la presentazione della domanda di ammissione.
7-bis. I cittadini italiani soggetti all'obbligo di leva devono comprovare di essere in posizione regolare nei confronti di tale obbligo.

Art. 3 - Bando di concorso

1. I concorsi unici sono indetti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri e tutti gli altri con provvedimento del competente organo amministrativo dell'amministrazione o ente interessato, che ne informa la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica .
2. Il bando di concorso deve contenere il termine e le modalità di presentazione delle domande nonché l'avviso per la determinazione del diario e la sede delle prove scritte ed orali ed eventualmente pratiche. Deve indicare le materie oggetto delle prove scritte e orali, il contenuto di quelle pratiche, la votazione minima richiesta per l'ammissione alle prove orali, i requisiti soggettivi generali e particolari richiesti per l'ammissione all'impiego, i titoli che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio, i termini e le modalità della loro presentazione, le percentuali dei posti riservati al personale interno, in conformità alle normative vigenti nei singoli comparti e le

www.uilpa.it

percentuali dei posti riservati da leggi a favore di determinate categorie. Il bando di concorso deve, altresì, contenere la citazione della legge 10 aprile 1991, n. 125, che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro come anche previsto dall'art. 61 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato dall'art. 29 del D.Lgs. 23 dicembre 1993, n. 546.
3. La Presidenza del Consiglio dei Ministri o l'amministrazione interessata dispongono in ogni momento, con provvedimento motivato, la esclusione dal concorso per difetto dei requisiti prescritti.
4. Nel caso di concorso unico, i candidati, nella domanda di ammissione, indicano, in ordine di preferenza, le amministrazioni e le sedi in cui, se vincitori, intendono essere assegnati. Essi possono dichiarare di concorrere solo per posti di alcune amministrazioni.
5. I candidati che non abbiano indicato preferenze, o le abbiano indicate in numero insufficiente in relazione al posto occupato in graduatoria, sono assegnati ad un ruolo con posti disponibili dopo l'accoglimento, secondo l'ordine di graduatoria, delle preferenze espresse dagli altri vincitori.

Art. 4 - Presentazione delle domande di ammissione

1. Le domande di ammissione al concorso, redatte in carta semplice, devono essere indirizzate e presentate direttamente o a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica - per i concorsi unici e all'amministrazione competente negli altri casi, con esclusione di qualsiasi altro mezzo, entro il termine perentorio di giorni trenta dalla data di pubblicazione del bando nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.
1-bis. Per gli enti locali territoriali la pubblicazione del bando nella Gazzetta Ufficiale di cui al comma 1 può essere sostituita dalla pubblicazione di un avviso di concorso contenente gli estremi del bando e l'indicazione della scadenza del termine per la presentazione delle domande.
2. La data di spedizione delle domande è stabilita e comprovata dal timbro a data dell'ufficio postale accettante.
3. La domanda deve essere redatta secondo lo schema che viene allegato al bando di concorso, riportando tutte le indicazioni che, secondo le norme vigenti, i candidati sono tenuti a fornire.
4. L'amministrazione non assume responsabilità per la dispersione di comunicazioni dipendente da inesatte indicazioni del recapito da parte del concorrente oppure da mancata o tardiva comunicazione del cambiamento dell'indirizzo indicato nella domanda, né per eventuali disguidi postali o telegrafici o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

Art. 5 - Categorie riservatarie e preferenze

1. Nei pubblici concorsi, le riserve di posti, di cui al successivo comma 3 del

www.uilpa.it

presente articolo, già previste da leggi speciali in favore di particolari categorie di cittadini, non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso.
2. Se, in relazione a tale limite, sia necessaria una riduzione dei posti da riservare secondo legge, essa si attua in misura proporzionale per ciascuna categoria di aventi diritto a riserva.
3. Qualora tra i concorrenti dichiarati idonei nella graduatoria di merito ve ne siano alcuni che appartengono a più categorie che danno titolo a differenti riserve di posti, si tiene conto prima del titolo che dà diritto ad una maggiore riserva nel seguente ordine:
1) riserva di posti a favore di coloro che appartengono alle categorie di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 (10), e successive modifiche ed integrazioni, o equiparate, calcolata sulle dotazioni organiche dei singoli profili professionali o categorie nella percentuale del 15%, senza computare gli appartenenti alle categorie stesse vincitori del concorso;
2) riserva di posti ai sensi dell'articolo 3, comma 65, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, a favore dei militari in ferma di leva prolungata e di volontari specializzati delle tre Forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma contrattuale nel limite del 20 per cento delle vacanze annuali dei posti messi a concorso;
3) riserva del 2 per cento dei posti destinati a ciascun concorso, ai sensi dell'articolo 40, secondo comma, della legge 20 settembre 1980, n. 574, per gli ufficiali di complemento dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica che hanno terminato senza demerito la ferma biennale.
4. Le categorie di cittadini che nei pubblici concorsi hanno preferenza a parità di merito e a parità di titoli sono appresso elencate. A parità di merito i titoli di preferenza sono:
1) gli insigniti di medaglia al valor militare;
2) i mutilati ed invalidi di guerra ex combattenti;
3) i mutilati ed invalidi per fatto di guerra;
4) i mutilati ed invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;
5) gli orfani di guerra;
6) gli orfani dei caduti per fatto di guerra;
7) gli orfani dei caduti per servizio nel settore pubblico e privato;
8) i feriti in combattimento;
9) gli insigniti di croce di guerra o di altra attestazione speciale di merito di guerra, nonché i capi di famiglia numerosa;
10) i figli dei mutilati e degli invalidi di guerra ex combattenti;
11) i figli dei mutilati e degli invalidi per fatto di guerra;
12) i figli dei mutilati e degli invalidi per servizio nel settore pubblico e privato;
13) i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti di guerra;
14) i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli vedovi o non sposati dei caduti per fatto di guerra;
15) i genitori vedovi non risposati, i coniugi non risposati e le sorelle ed i fratelli

www.uilpa.it

vedovi o non sposati dei caduti per servizio nel settore pubblico o privato;
16) coloro che abbiano prestato servizio militare come combattenti;
17) coloro che abbiano prestato lodevole servizio a qualunque titolo, per non meno di un anno nell'amministrazione che ha indetto il concorso;
18) i coniugati e i non coniugati con riguardo al numero dei figli a carico;
19) gli invalidi ed i mutilati civili;
20) militari volontari delle Forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma
5. A parità di merito e di titoli la preferenza è determinata:
a) dal numero dei figli a carico, indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno;
b) dall'aver prestato lodevole servizio nelle amministrazioni pubbliche;
c) dalla maggiore età

Art. 6 - Svolgimento delle prove

1. Il diario delle prove scritte deve essere comunicato ai singoli candidati almeno quindici giorni prima dell'inizio delle prove medesime. Tale comunicazione può essere sostituita dalla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica - 4a serie speciale - concorsi ed esami
2. Le prove del concorso sia scritte che orali non possono aver luogo nei giorni festivi né, ai sensi della legge 8 marzo 1989, n. 101, nei giorni di festività religiose ebraiche rese note con decreto del Ministro dell'interno mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica, nonché nei giorni di festività religiose valdesi.
3. Ai candidati che conseguono l'ammissione alla prova orale deve essere data comunicazione con l'indicazione del voto riportato in ciascuna delle prove scritte. L'avviso per la presentazione alla prova orale deve essere dato ai singoli candidati almeno venti giorni prima di quello in cui essi debbono sostenerla.
4. Le prove orali devono svolgersi in un'aula aperta al pubblico, di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.
5. Al termine di ogni seduta dedicata alla prova orale, la commissione giudicatrice forma l'elenco dei candidati esaminati, con l'indicazione dei voti da ciascuno riportati che sarà affisso nella sede degli esami.

Art. 7 - Concorso per esame

1. I concorsi per esami consistono:
a) per i profili professionali della settima qualifica o categoria superiore: in almeno due prove scritte, una delle quali può essere a contenuto teorico-pratico ed in una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di una lingua straniera, tra quelle indicate nel bando. I voti sono espressi, di norma, in trentesimi. Conseguono l'ammissione al colloquio i candidati che abbiano riportato in ciascuna prova scritta una votazione di almeno 21/30 o

www.uilpa.it

equivalente. Il colloquio verte sulle materie oggetto delle prove scritte e sulle altre indicate nel bando di concorso e si intende superato con una votazione di almeno 21/30 o equivalente;
b) per i profili professionali della quinta e sesta qualifica o categoria: in due prove scritte, di cui una pratica o a contenuto teorico-pratico, e in una prova orale. Conseguono l'ammissione al colloquio i candidati che abbiano riportato in ciascuna prova scritta una votazione di almeno 21/30 o equivalente. Il colloquio verte sulle materie oggetto delle prove scritte e sulle altre indicate nel bando e si intende superato con una votazione di almeno 21/30 o equivalente.
2. I bandi di concorso possono stabilire che una delle prove scritte per l'accesso ai profili professionali della settima qualifica o categoria superiore consista in una serie di quesiti a risposta sintetica. Per i profili professionali delle qualifiche o categorie di livelli inferiori al settimo, il bando di concorso relativo può stabilire che le prove consistano in appositi tests bilanciati da risolvere in un tempo predeterminato, ovvero in prove pratiche attitudinali tendenti ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere.
2-bis. Le prove di esame possono essere precedute da forme di preselezione predisposte anche da aziende specializzate in selezione di personale. I contenuti di ciascuna prova sono disciplinati dalle singole amministrazioni le quali possono prevedere che le prove stesse siano predisposte anche sulla base di programmi elaborati da esperti in selezione.
3. Il punteggio finale è dato dalla somma della media dei voti conseguiti nelle prove scritte o pratiche o teorico-pratiche e della votazione conseguita nel colloquio.

Art. 8 - Concorso per titoli ed esami

1. Nei casi in cui l'assunzione a determinati profili avvenga mediante concorso per titoli e per esami, la valutazione dei titoli, previa individuazione dei criteri, è effettuata dopo le prove scritte e prima che si proceda alla correzione dei relativi elaborati.
2. Per i titoli non può essere attribuito un punteggio complessivo superiore a 10/30 o equivalente; il bando indica i titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibile singolarmente e per categorie di titoli.
3. Le prove di esame si svolgono secondo le modalità previste dagli articoli 6 e 7 del presente regolamento.
4. La votazione complessiva è determinata sommando il voto conseguito nella valutazione dei titoli al voto complessivo riportato nelle prove d'esame.

Art. 9 - Commissioni esaminatrici

1. Le commissioni esaminatrici dei concorsi previste dagli articoli precedenti sono nominate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri nei

www.uilpa.it

casi di concorsi unici e con provvedimento del competente organo amministrativo negli altri casi. Questi ne dà comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.
2. Le commissioni esaminatrici di concorso sono composte da tecnici esperti nelle materie oggetto del concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime e non possono farne parte, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 23 dicembre 1993, n. 546, i componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione interessata, coloro che ricoprano cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salva motivata impossibilità, è riservato alle donne, in conformità all'art. 29 del sopra citato decreto legislativo. Nel rispetto di tali princìpi, esse, in particolare, sono così composte:
a) per i concorsi ai profili professionali di categoria o qualifica settima e superiori: da un consigliere di Stato, o da un magistrato o avvocato dello Stato di corrispondente qualifica, o da un dirigente generale od equiparato, con funzioni di presidente, e da due esperti nelle materie oggetto del concorso; le funzioni di segretario sono svolte da un funzionario appartenente alla ottava qualifica funzionale o, in carenza, da un impiegato di settima qualifica. Per gli enti locali territoriali la presidenza delle commissioni di concorsi può essere assunta anche da un dirigente della stessa amministrazione o di altro ente territoriale;
b) per i concorsi per la quinta e la sesta qualifica o categoria: da un dirigente o equiparato, con funzioni di presidente, e da due esperti nelle materie oggetto del concorso; le funzioni di segretario sono svolte da un impiegato appartenente alla settima qualifica o categoria;
c) per le prove selettive previste dal capo terzo del presente regolamento, relative a quei profili per il cui accesso si fa ricorso all'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modifiche ed integrazioni: da un dirigente con funzioni di presidente e da due esperti nelle materie oggetto della selezione; le funzioni di segretario sono svolte da un impiegato appartenente alla sesta qualifica o categoria.
3. Le commissioni esaminatrici dei concorsi per esami o per titoli ed esami possono essere suddivise in sottocommissioni, qualora i candidati che abbiano sostenuto le prove scritte superino le 1.000 unità, con l'integrazione di un numero di componenti, unico restando il presidente, pari a quello delle commissioni originarie e di un segretario aggiunto. A ciascuna delle sottocommissioni non può essere assegnato un numero inferiore a 500.
4. Il presidente ed i membri delle commissioni esaminatrici possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza che abbia posseduto, durante il servizio attivo, la qualifica richiesta per i concorsi sopra indicati. L'utilizzazione del personale in quiescenza non è consentita se il rapporto di servizio sia stato risolto per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego comunque determinata e, in ogni caso, qualora la

www.uilpa.it

decorrenza del collocamento a riposo risalga ad oltre un triennio dalla data di pubblicazione del bando di concorso.
5. Possono essere nominati in via definitiva i supplenti tanto per il presidente quanto per i singoli componenti la commissione. I supplenti intervengono alle sedute della commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato degli effettivi.
6. Alle commissioni di cui al comma 2, lettere a) e b), del presente articolo possono essere aggregati membri aggiunti per gli esami di lingua straniera e per le materie speciali.
7. Quando le prove scritte abbiano luogo in più sedi, si costituisce in ciascuna sede un comitato di vigilanza, presieduto da un membro della commissione ovvero da un impiegato dell'amministrazione di qualifica o categoria non inferiore all'ottava, e costituita da due impiegati di qualifica o categoria non inferiore alla settima e da un segretario scelto tra gli impiegati di settima o sesta qualifica o categoria.
8. Gli impiegati nominati presidente e membri dei comitati di vigilanza sono scelti fra quelli in servizio nella sede di esame, a meno che, per giustificate esigenze di servizio, sia necessario destinare a tale funzione impiegati residenti in altra sede.

Art. 10 - Cessazione dall'incarico di componente di commissione esaminatrice

1. I componenti delle commissioni, il cui rapporto di impiego si risolva per qualsiasi causa durante l'espletamento dei lavori della commissione, cessano dall'incarico, salvo conferma dell'amministrazione.

Art. 11 - Adempimenti della commissione

1. Prima dell'inizio delle prove concorsuali la commissione, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce il termine del procedimento concorsuale e lo rende pubblico. I componenti, presa visione dell'elenco dei partecipanti, sottoscrivono la dichiarazione che non sussistono situazioni di incompatibilità tra essi ed i concorrenti, ai sensi degli articoli 51 e 52 del codice di procedura civile.
2. La commissione prepara tre tracce per ciascuna prova scritta, se gli esami hanno luogo in una sede, ed una sola traccia quando gli esami hanno luogo in più sedi. Le tracce sono segrete e ne è vietata la divulgazione.
3. Le tracce, appena formulate, sono chiuse in pieghi suggellati e firmati esteriormente sui lembi di chiusura dai componenti della commissione e dal segretario.
4. All'ora stabilita per ciascuna prova, che deve essere la stessa per tutte le sedi, il presidente della commissione esaminatrice o del comitato di vigilanza fa procedere all'appello nominale dei concorrenti e, previo accertamento della loro identità personale, li fa collocare in modo che non possano comu-

www.uilpa.it

nicare fra loro. Indi fa constatare l'integrità della chiusura dei tre pieghi o del piego contenente i temi, e nel primo caso fa sorteggiare da uno dei candidati il tema da svolgere.
5. Le procedure concorsuali devono concludersi entro sei mesi dalla data di effettuazione delle prove scritte o, se trattasi di concorsi per titoli, dalla data della prima convocazione. L'inosservanza di tale termine dovrà essere giustificata collegialmente dalla Commissione esaminatrice con motivata relazione da inoltrare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, o all'amministrazione o ente che ha proceduto all'emanazione del bando di concorso e per conoscenza al Dipartimento della funzione pubblica.

Art. 12 - Trasparenza amministrativa nei procedimenti concorsuali

1. Le commissioni esaminatrici, alla prima riunione, stabiliscono i criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali, da formalizzare nei relativi verbali, al fine di assegnare i punteggi attribuiti alle singole prove. Esse, immediatamente prima dell'inizio di ciascuna prova orale, determinano i quesiti da porre ai singoli candidati per ciascuna delle materie di esame. Tali quesiti sono proposti a ciascun candidato previa estrazione a sorte.
2. Nei concorsi per titoli ed esami il risultato della valutazione dei titoli deve essere reso noto agli interessati prima dell'effettuazione delle prove orali.
3. I candidati hanno facoltà di esercitare il diritto di accesso agli atti del procedimento concorsuale ai sensi degli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 27 giugno 1992, n. 352 , con le modalità ivi previste.
Art. 17. Assunzioni in servizio.
1. I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo assicurata convenzionale, ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei requisiti prescritti per la nomina e sono assunti in prova nel profilo professionale di qualifica o categoria per il quale risultano vincitori. La durata del periodo di prova è differenziata in ragione della complessità delle prestazioni professionali richieste e sarà definita in sede di contrattazione collettiva. I provvedimenti di nomina in prova sono immediatamente esecutivi.
2. Le pubbliche amministrazioni comunicano alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, il numero dei candidati vincitori assunti ed eventuali modifiche nell'arco dei diciotto mesi di validità della graduatoria di cui all'articolo 15, comma 7.
3. I vincitori dei concorsi, salva la possibilità di trasferimenti d'ufficio nei casi previsti dalla legge, devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a sette anni e, in tale periodo, non possono essere nemmeno comandati o distaccati presso sedi con dotazioni organiche complete. In ogni caso non può essere attivato alcun comando o distacco nel caso in cui la sede di prima destinazione abbia posti vacanti nella dotazione organica della qualifica posseduta, salvo che il dirigente della sede di appartenenza non lo consenta espressamente.

www.uilpa.it

4. Il vincitore, che non assuma servizio senza giustificato motivo entro il termine stabilito, decade dalla nomina. Qualora il vincitore assuma servizio, per giustificato motivo, con ritardo sul termine prefissatogli, gli effetti economici decorrono dal giorno di presa di servizio.

Art. 23 - Assunzioni tramite liste di collocamento. Campo di applicazione

1. Le amministrazioni pubbliche effettuano le assunzioni per le categorie, le qualifiche ed i profili professionali per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni tra gli iscritti, nelle liste di collocamento formate ai sensi dell'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, che abbiano la professionalità eventualmente richiesta ed i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. I lavoratori sono avviati numericamente alla selezione secondo l'ordine di graduatoria risultante dalle liste delle sezioni circoscrizionali per l'impiego territorialmente competenti.
2. Possiede il requisito della scuola dell'obbligo anche chi abbia conseguito la licenza elementare anteriormente al 1962.
3. I lavoratori possono iscriversi in una sola lista di collocamento, anche di sede diversa da quella di residenza.
4. La presente disciplina non si applica per le assunzioni del personale militare e militarizzato delle Forze armate, dei Corpi di polizia, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
5. Gli avviamenti sono effettuati sulla base delle graduatorie circoscrizionali, oppure, nel caso di enti la cui attività si esplichi nel territorio di più circoscrizioni, con riferimento alle graduatorie delle circoscrizioni interessate, e per gli enti la cui attività si esplichi nell'intero territorio regionale, con riferimento alle graduatorie di tutte le circoscrizioni della regione.

Art. 24 - Iscrizione nelle liste

1. Le sezioni circoscrizionali per l'impiego formano una graduatoria relativa a categorie, qualifiche e profili generici e diverse graduatorie per categorie, qualifiche e profili che richiedono specifiche professionalità, nelle quali l'inserimento, a differenza della prima, è operato sulla base del possesso di qualifica riconosciuta con attestati o sulla base di precedenti lavorativi, anche nell'impiego privato. Le graduatorie sono formate sulla base degli elementi di cui alla tabella allegata al presente decreto, valutati uniformemente in tutto il territorio nazionale secondo i coefficienti ivi indicati.
2. Hanno titolo a partecipare alle selezioni per l'assunzione:
a) presso le amministrazioni e gli enti a carattere infraregionale o uffici periferici anche di amministrazioni e di enti a carattere nazionale e pluriregionale, il cui ambito territoriale di competenza è compreso o coincide con quello di una sezione circoscrizionale per l'impiego, i lavoratori inseriti nella graduatoria della selezione stessa;
b) presso le amministrazioni e gli enti, o uffici periferici, il cui ambito territo-

www.uilpa.it

riale è compreso o coincide con quello di più sezioni della stessa provincia o della stessa regione, i lavoratori inseriti nelle graduatorie di tutte le sezioni circoscrizionali per l'impiego rispettivamente interessate;
c) presso le sedi ministeriali delle amministrazioni centrali dello Stato, le sedi delle direzioni generali e centrali delle amministrazioni ad ordinamento autonomo e degli enti a carattere nazionale o ultraregionale e le strutture alle sedi stesse direttamente riferibili, i lavoratori iscritti nella graduatoria di qualsiasi sezione circoscrizionale per l'impiego operante nel territorio nazionale.
3. Il lavoratore aspirante all'avviamento al lavoro deve dichiarare alla sezione di iscrizione, ai sensi della legge 4 gennaio 1968, n. 15, il possesso dei requisiti generali di ammissione agli impieghi e la non sussistenza delle ipotesi di esclusione. È comunque riservato all'amministrazione o ente che procede all'assunzione di provvedere all'accertamento di titoli e requisiti nei modi di legge.
4. I lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 30 della legge 31 maggio 1975, n. 191, come sostituito dall'art. 19 della legge 24 dicembre 1986, n. 958, debbono produrre alle sezioni circoscrizionali per l'impiego apposita certificazione rilasciata dagli organismi militari competenti. La sezione circoscrizionale per l'impiego annota il titolo a fianco dei nomi dei lavoratori interessati nella graduatoria degli iscritti nelle liste di collocamento.
5. I dipendenti aventi titolo alla riserva di posti partecipano alle prove selettive previste dal presente decreto, di norma unitamente ai lavoratori iscritti nelle liste di collocamento appositamente avviati e convocati. Per la copertura di posti riservati a dipendenti in servizio ed ai destinatari dell'art. 19 della legge 24 dicembre 1986, n. 958, eventualmente dagli stessi non ricoperti, si provvede con lavoratori da assumere con le procedure previste dal presente decreto.
6. Ai fini delle assunzioni con rapporti a tempo parziale e a tempo determinato, i lavoratori interessati debbono espressamente dichiarare la propria disponibilità. La dichiarazione si intende revocata qualora il lavoratore non risponda alla convocazione o rifiuti l'avviamento a selezione, limitatamente al relativo tipo di rapporto. Le sezioni circoscrizionali per l'impiego formano, con le medesime modalità per le assunzioni a tempo indeterminato, separate graduatorie dei lavoratori che abbiano dichiarato la disponibilità ai predetti rapporti.
6-bis. Le graduatorie di cui ai commi 1 e 6 sono approvate dalla commissione circoscrizionale per l'impiego.
7. I lavoratori assunti con rapporto a tempo determinato permangono nelle graduatorie per le assunzioni a tempo indeterminato.

Art. 25 - Procedure per l'avviamento a selezione a livello locale o periferico

1. Le amministrazioni e gli enti con circoscrizione amministrativa, anche peri-

www.uilpa.it

ferica, compresa in quella di competenza di una sola sezione circoscrizionale per l'impiego, inoltrano direttamente alla sezione medesima la richiesta di avviamento a selezione di un numero di lavoratori pari al doppio dei posti da ricoprire, con l'indicazione del titolo di studio, della qualifica di iscrizione nelle liste di collocamento e del livello retributivo. La sezione circoscrizionale per l'impiego, entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta, salvo eccezionale e motivato impedimento, procede ad avviare a selezione i lavoratori nel numero richiesto secondo l'ordine di graduatoria degli iscritti aventi i requisiti indicati nella richiesta stessa.
2. Le amministrazioni e gli enti con circoscrizione amministrativa, anche periferica, compresa in quelle di competenza di più sezioni circoscrizionali per l'impiego, inoltrano a ciascuna di dette sezioni richiesta di un numero di lavoratori pari al doppio dei posti da ricoprire. La richiesta deve essere trasmessa anche all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, nel caso in cui siano interessate più circoscrizioni della stessa provincia, ovvero all'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, nel caso in cui siano interessate circoscrizioni di province diverse, perché formulino, sulla base dei punteggi comunicati dalle sezioni circoscrizionali interessate, apposita graduatoria unica integrata dai lavoratori individuati dalle sezioni medesime secondo l'ordine delle rispettive graduatorie approvate. La graduatoria unica è resa pubblica mediante affissione all'albo degli uffici e delle sezioni interessate. L'ufficio provinciale o l'ufficio regionale del lavoro, entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta, salvo eccezionale e motivato impedimento, sono tenuti ad avviare a selezionare i lavoratori secondo l'ordine della graduatoria unica in numero corrispondente al doppio dei posti da ricoprire. Fino alla comunicazione dell'avvenuta assunzione i lavoratori già avviati a selezione possono essere avviati a nuova selezione presso altre amministrazioni ed enti che ne facciano richiesta.
3. Le amministrazioni e gli enti obbligati ad assumere militari in ferma di leva prolungata e volontari specializzati delle tre Forze armate congedati senza demerito al termine della ferma o rafferma contratta, debbono indicare nella richiesta di avviamento il numero dei posti riservati ai lavoratori aventi diritto ai sensi dell'art. 30, comma 1, della legge 31 maggio 1975, n. 191 , come modificato dall'art. 19, legge 24 dicembre 1986, n. 958.

Art. 26 - Assunzioni nelle sedi centrali

1. Le selezioni di personale per le sedi centrali delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e degli enti pubblici non economici a carattere nazionale sono effettuate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, mediante selezioni uniche per le stesse categorie, qualifiche e profili interessanti più amministrazioni ed enti.
2. Le amministrazioni di cui al comma 1, entro il 1 febbraio di ogni anno, segnalano il contingente di posti da coprire distinti per categoria, qualifica e

www.uilpa.it

profilo professionale.
3. I lavoratori iscritti nelle liste delle sezioni circoscrizionali per l'impiego, interessati a tali assunzioni, presentano domanda secondo le modalità e nei termini previsti dai bandi di offerta di lavoro emanati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.
4. I bandi debbono indicare il numero dei posti offerti, distinti per profilo professionale e per amministrazione, nonché l'aliquota di posti riservati.
5. Le domande degli aspiranti, compilate su modelli predisposti, devono, in ogni caso, essere corredate, a pena di nullità, da apposita certificazione della sezione circoscrizionale per l'impiego d'iscrizione, attestante l'iscrizione nelle liste di collocamento della medesima e la relativa qualifica, nonché la posizione in graduatoria ed il punteggio attribuito. L'attestazione può essere apposta anche in calce alla domanda.
6. Con riferimento ai profili professionali di cui al bando di offerta di lavoro, si formula apposita graduatoria integrata, ordinata secondo il punteggio attestato dalle sezioni circoscrizionali per l'impiego. Nella graduatoria sono evidenziati i nomi degli aventi titolo alla riserva.
7 La graduatoria è resa pubblica con le stesse modalità previste per il bando di offerta di lavoro. Entro dieci giorni dalla pubblicazione, i lavoratori possono proporre opposizione avverso la posizione in graduatoria se derivante da errata trascrizione del punteggio. La rettifica è effettuata nei cinque giorni successivi. La collocazione nella graduatoria integrata costituisce ordine di precedenza per la convocazione dei lavoratori per le prove selettive. I lavoratori sono convocati in numero pari al doppio dei posti da ricoprire.
8 In casi di particolare urgenza, qualora non sia possibile provvedere tempestivamente con le procedure di cui sopra, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, su proposta del Dipartimento della funzione pubblica può autorizzare amministrazioni ed enti ad attivare direttamente graduatorie integrate con le medesime modalità indicate nel presente articolo.

Art. 27 - Selezione

1. Le amministrazioni e gli enti, entro dieci giorni dalla ricezione delle comunicazioni di avviamento, ovvero la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, entro dieci giorni dalla pubblicazione delle graduatorie integrali, debbono convocare i candidati per sottoporli alle prove di idoneità, rispettivamente secondo l'ordine di avviamento e di graduatoria integrata, indicando giorno e luogo di svolgimento delle stesse.
2. La selezione consiste nello svolgimento di prove pratiche attitudinali ovvero in sperimentazioni lavorative i cui contenuti sono determinati con riferimento a quelli previsti nelle declaratorie e nei mansionari di qualifica, categoria e profilo professionale dei comparti di appartenenza od eventualmente anche delle singole amministrazioni e comunque con riferimento ai contenuti ed alle modalità stabilite per le prove di idoneità relative al conseguì-

www.uilpa.it

mento degli attestati di professionalità della regione nel cui ambito ricade l'amministrazione che deve procedere alla selezione, alla stregua degli articoli 14 e 18 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. La selezione deve tendere ad accertare esclusivamente l'idoneità del lavoratore a svolgere le relative mansioni e non comporta valutazione comparativa.
4. Alla sostituzione dei lavoratori che non abbiano risposto alla convocazione o non abbiano superato le prove o non abbiano accettato la nomina ovvero non siano più in possesso dei requisiti richiesti, si provvede fino alla copertura dei posti con ulteriori avviamenti effettuati, secondo l'ordine della stessa graduatoria vigente al momento della richiesta, in seguito alla comunicazione da parte dell'ente dell'esito del precedente avviamento.
5. Le operazioni di selezione, sono, a pena di nullità, pubbliche e sono precedute dall'affissione di apposito avviso all'albo dell'amministrazione o dell'ente. A tutte le operazioni provvede la stessa commissione, fino alla completa copertura dei posti complessivamente indicati nella richiesta di avviamento o nel bando di offerta di lavoro.

Art. 28 - Assunzioni in servizio

1. Le amministrazioni e gli enti interessati procedono a nominare in prova e ad immettere in servizio i lavoratori utilmente selezionati, anche singolarmente o per scaglioni, nel rispetto dell'ordine di avviamento e di graduatoria integrata.
2. La Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica, nel rispetto dell'ordine della graduatoria integrata, assegna i lavoratori utilmente selezionati alle amministrazioni ed enti di cui al bando di offerta, per la rispettiva nomina in prova ed immissione in servizio.

Art. 29 - Campo di applicazione

1. Le assunzioni obbligatorie presso le amministrazioni ed enti pubblici, dei soggetti di cui all'art. 1 della legge 2 aprile 1968, n. 482 , come integrato dall'art. 19 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 , avvengono secondo le modalità di cui all'art. 30 del presente regolamento.

Art. 30 - Modalità di iscrizione e requisiti

1. I soggetti appartenenti alle categorie protette presentano domanda di iscrizione all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. La domanda deve essere munita della necessaria documentazione, concernente la sussistenza dei requisiti che danno titolo al collocamento obbligatorio ed attestante le attitudini lavorative e professionali del richiedente anche in relazione all'occupazione cui aspira e deve essere, altresì, corredata, per coloro che hanno menomazioni fisiche, da dichiarazione di un ufficiale sani-

www.uilpa.it

tario comprovante che l'invalido, per la natura ed il grado di mutilazione o di invalidità, non è di pregiudizio alla salute o incolumità dei compagni di lavoro o alla sicurezza degli impianti.
2. I soggetti appartenenti alle categorie protette al momento dell'iscrizione negli appositi elenchi formati dall'ufficio provinciale del lavoro devono dichiarare, ai sensi della legge 4 gennaio 1968, n. 15, il possesso dei requisiti generali di ammissione nelle amministrazioni pubbliche previsti dalla normativa vigente.
3. È comunque riservata all'amministrazione od ente che procede all'assunzione la facoltà di provvedere all'accertamento dei titoli e dei requisiti nei modi di legge.
4. Il titolo di studio richiesto è quello delle declaratorie dei profili professionali o qualifica o categoria nelle quali è prevista l'assunzione.
5. Gli uffici provinciali del lavoro inseriscono i lavoratori negli elenchi previo accertamento del grado di invalidità.

Art. 31 - Graduatorie

1. Le graduatorie dei lavoratori aventi diritto alle assunzioni obbligatorie sono formate dalle direzioni provinciali del lavoro - servizio politiche del lavoro secondo i criteri ed i punteggi previsti nella tabella allegata.
2. Le graduatorie hanno validità annuale, sono formate dalle direzioni provinciali del lavoro con riferimento alla data del 31 dicembre di ciascun anno e pubblicate entro il 31 marzo dell'anno successivo. Fino alla data della pubblicazione continuano ad applicarsi le graduatorie dell'anno precedente.
3. I criteri ed i punteggi per la formazione delle graduatorie di cui al presente articolo possono essere modificati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro per la funzione pubblica. Le modifiche hanno effetto sulla formazione delle graduatorie a partire dall'anno successivo a quello dell'adozione del decreto di modifica.
4. La direzione provinciale del lavoro, sentita la commissione provinciale per il collocamento obbligatorio, stabilisce criteri generali che prevedano la cancellazione o eventuali penalizzazioni del punteggio di graduatoria nei confronti dei lavoratori che, senza giustificato motivo, rinunciano all'avviamento a selezione.

Art. 32 - Modalità di assunzione

1. Le richieste di avviamento da parte di amministrazioni ed enti pubblici, anche a carattere nazionale e regionale, devono essere rivolte alla direzione provinciale del lavoro - servizio politiche del lavoro competente nella sede presso la quale il lavoratore dovrà prestare servizio. Tali richieste devono essere rese pubbliche mediante avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica - 4 serie speciale «Concorsi ed esami».
2. Le direzioni provinciali del lavoro, in conformità alla disciplina attuativa del-

www.uilpa.it

l'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, in quanto applicabile, avviano i soggetti aventi titolo all'assunzione obbligatoria alla prova tendente ad accertare l'idoneità a svolgere le mansioni, secondo l'ordine di graduatoria di ciascuna categoria, in misura pari ai posti da ricoprire.
3. Le prove selettive devono essere espletate, dall'amministrazione o ente interessati, entro quarantacinque giorni dalla data di avviamento a selezione ed il loro esito deve essere comunicato anche alla direzione provinciale del lavoro entro cinque giorni dalla conclusione della prova. Il lavoratore può essere avviato ad altra selezione soltanto dopo che è trascorso il suddetto periodo di cinquanta giorni, anche se la precedente selezione non è stata ancora espletata.
4. Le prove non comportano valutazione comparativa e sono preordinate ad accertare l'idoneità a svolgere le mansioni del profilo nel quale avviene l'assunzione.
5. In mancanza di iscritti appartenenti alla categoria richiesta, la direzione provinciale del lavoro, d'intesa con l'amministrazione o ente richiedente, avvia a selezione proporzionalmente i riservatari di altre categorie.
6. Qualora non vi siano iscritti in possesso della professionalità richiesta, la direzione provinciale del lavoro concorda con l'ente interessato l'avviamento a selezione di lavoratori in possesso di diverse professionalità di livello corrispondente.
7. La visita di controllo della permanenza dello stato invalidante di cui all'articolo 9, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, deve essere richiesta direttamente dall'amministrazione o ente pubblico interessati, prima di procedere all'assunzione, nei confronti di tutti i lavoratori invalidi, qualunque sia il tipo e il grado di invalidità. Copia del certificato sanitario deve essere trasmessa entro trenta giorni alla direzione provinciale del lavoro - servizio politiche del lavoro) a cura dell'ente che ha richiesto l'accertamento.

Legge 27/12/1997, n. 449 - Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica

Art. 39 - Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.
2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, fatto salvo quanto previsto per il personale della scuola dall'articolo 40, il numero complessivo dei dipendenti in servizio è valutato su basi statistiche omoge-

www.uilpa.it

nee, secondo criteri e parametri stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Per l'anno 1998, il predetto decreto è emanato entro il 31 gennaio dello stesso anno, con l'obiettivo della riduzione complessiva del personale in servizio alla data del 31 dicembre 1998, in misura non inferiore all'1 per cento rispetto al numero delle unità in servizio al 31 dicembre 1997. Alla data del 31 dicembre 1999 viene assicurata una riduzione complessiva del personale in servizio in misura non inferiore all'1,5 per cento rispetto al numero delle unità in servizio alla data del 31 dicembre 1997. Per l'anno 2000 è assicurata una ulteriore riduzione non inferiore all'1 per cento rispetto al personale in servizio al 31 dicembre 1997. Per l'anno 2001 deve essere realizzata una riduzione di personale non inferiore all'1 per cento rispetto a quello in servizio al 31 dicembre 1997, fermi restando gli obiettivi di riduzione previsti per gli anni precedenti, e fatta salva la quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68. Nell'àmbito della programmazione e delle procedure di autorizzazione delle assunzioni, deve essere prioritariamente garantita l'immissione in servizio degli addetti a compiti di sicurezza pubblica e dei vincitori dei concorsi espletati alla data del 30 settembre 1999. Per ciascuno degli anni 2003 e 2004, le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici con organico superiore a 200 unità sono tenuti a realizzare una riduzione di personale non inferiore all'1 per cento rispetto a quello in servizio al 31 dicembre 2002.

2-bis. Allo scopo di assicurare il rispetto delle percentuali annue di riduzione del personale di cui al comma 2, la programmazione delle assunzioni tiene conto dei risultati quantitativi raggiunti al termine dell'anno precedente, separatamente per i Ministeri e le altre amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, per gli enti pubblici non economici con organico superiore a duecento unità, nonché per le Forze armate, le Forze di polizia ed il Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Ai predetti fini i Ministri per la funzione pubblica e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica riferiscono al Consiglio dei ministri entro il primo bimestre di ogni anno.

3. Per consentire lo sviluppo dei processi di riqualificazione delle amministrazioni pubbliche connessi all'attuazione della riforma amministrativa, garantendo il rispetto degli obiettivi di riduzione programmata del personale, a decorrere dall'anno 2000 il Consiglio dei ministri, su proposta dei Ministri per la funzione pubblica e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, definisce preliminarmente le priorità e le necessità operative da soddisfare, tenuto conto in particolare delle correlate esigenze di introduzione di nuove professionalità. In tale quadro, entro il primo semestre di ciascun anno, il Consiglio dei ministri determina il numero massimo complessivo delle assunzioni delle amministrazioni di cui al comma 2 compatibile con gli obiettivi di riduzione numerica e con i dati sulle cessazioni dell'anno precedente. Le assunzioni restano comunque subordinate all'indisponibilità di personale da trasferire secondo le vigenti procedure di mobilità e possono esse-

www.uilpa.it

re disposte esclusivamente presso le sedi che presentino le maggiori carenze di personale. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle assunzioni previste da norme speciali o derogatorie.
3-bis. A decorrere dall'anno 1999 la disciplina autorizzatoria di cui al comma 3 si applica alla generalità delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e riguarda tutte le procedure di reclutamento e le nuove assunzioni di personale. Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare a decorrere dallo stesso anno, entro il 31 gennaio, prevede criteri, modalità e termini anche differenziati delle assunzioni da disporre rispetto a quelli indicati nel comma 3, allo scopo di tener conto delle peculiarità e delle specifiche esigenze delle amministrazioni per il pieno adempimento dei compiti istituzionali.

Decreto legislativo 30/3/2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Art. 4 - Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità

1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare:
a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;
b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;
d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;
e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;
f) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;
g) gli altri atti indicati dal presente decreto.
2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.
3. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.

www.uilpa.it

4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro.

Art. 5 - Potere di organizzazione

1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei princìpi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.
2. Nell'àmbito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.
3. Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai princìpi indicati all'articolo 2, comma 1, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.

Art. 6 - Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche

1. Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.
2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si applica l'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. La distribuzione del personale dei diversi livelli o qualifiche previsti dalla dotazione organica può essere modificata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del ministro competente di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ove comporti riduzioni di spesa o comunque non incrementi la spesa complessiva riferita al personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.
3. Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.
4. Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con

www.uilpa.it

gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Per le amministrazioni dello Stato, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è deliberata dal Consiglio dei ministri e le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400.
5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle dotazioni organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.
6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Art. 35 - Reclutamento del personale

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:
a) tramite procedure selettive, conformi ai princìpi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.
2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modifica-

www.uilpa.it

zioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.
3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti princìpi:
a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
d) decentramento delle procedure di reclutamento;
e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, l'avvio delle procedure è subordinato alla previa deliberazione del Consiglio dei ministri adottata ai sensi dell'articolo 39, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni.
5. I concorsi pubblici per le assunzioni nelle amministrazioni dello Stato e nelle aziende autonome si espletano di norma a livello regionale. Eventuali deroghe, per ragioni tecnico-amministrative o di economicità, sono autorizzate dal Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli uffici aventi sede regionale, compartimentale o provinciale possono essere banditi concorsi unici circoscrizionali per l'accesso alle varie professionalità.
6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1° febbraio 1989, n. 53, e successive modificazioni ed integrazioni.
7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei princìpi fissati dai commi precedenti.

www.uilpa.it

Art. 36 - Forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale

1. Le pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui ai commi precedenti, si avvalgono delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. I contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, in applicazione di quanto previsto dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, dall'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, dall'articolo 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina.
2. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

Art. 37 - Accertamento delle conoscenze informatiche e di lingue straniere nei concorsi pubblici

1. A decorrere dal 1° gennaio 2000 i bandi di concorso per l'accesso alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, prevedono l'accertamento della conoscenza dell'uso delle apparecchiature e delle applicazioni informatiche più diffuse e di almeno una lingua straniera.
2. Per i dirigenti il regolamento di cui all'articolo 28 definisce il livello di conoscenza richiesto e le modalità per il relativo accertamento.
3. Per gli altri dipendenti delle amministrazioni dello Stato, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, sono stabiliti i livelli di conoscenza, anche in relazione alla professionalità cui si riferisce il bando, e le modalità per l'accertamento della conoscenza medesima. Il regolamento stabilisce altresì i casi nei quali il comma 1 non si applica.

www.uilpa.it

Art. 38 - Accesso dei cittadini degli stati membri della Unione europea

1. I cittadini degli Stati membri dell'Unione europea possono accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, ovvero non attengono alla tutela dell'interesse nazionale.
2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, sono individuati i posti e le funzioni per i quali non può prescindersi dal possesso della cittadinanza italiana, nonché i requisiti indispensabili all'accesso dei cittadini di cui al comma 1.
3. Nei casi in cui non sia intervenuta una disciplina di livello comunitario, all'equiparazione dei titoli di studio e professionali si provvede con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta dei Ministri competenti. Con eguale procedura si stabilisce l'equivalenza tra i titoli accademici e di servizio rilevanti ai fini dell'ammissione al concorso e della nomina.

Art. 39 - Assunzioni obbligatorie delle categorie protette e tirocinio per portatori di handicap

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono programmi di assunzione per portatori di handicap ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, cui confluisce il Dipartimento degli affari sociali della Presidenza del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 con le decorrenze previste dall'articolo 10, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.

Art. 70 - Norme finali

13. In materia di reclutamento, le pubbliche amministrazioni applicano la disciplina prevista dal D.P.R. 487/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, per le parti non incompatibili con quanto previsto dagli articoli 35 e 36, salvo che la materia venga regolata, in coerenza con i principi ivi previsti, nell’ambito dei rispettivi ordinamenti.

www.uilpa.it

Legge 23/12/1999, n. 488 – Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato

Art. 20 – Validità delle graduatorie

3. Fatti salvi i periodi di vigenza maggiori previsti da specifiche disposizioni di legge, la validità delle graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale, anche con qualifica dirigenziale, presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, è elevata da 18 a 24 mesi.

Legge 5 febbraio 1992, n. 104 - Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate

Art. 20 - Prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni

1. La persona handicappata sostiene le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap.
2. Nella domanda di partecipazione al concorso e all'esame per l'abilitazione alle professioni il candidato specifica l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

Art. 21 - Precedenza nell'assegnazione di sede

1. La persona handicappata con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648, assunta presso gli enti pubblici come vincitrice di concorso o ad altro titolo, ha diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili.
2. I soggetti di cui al comma 1 hanno la precedenza in sede di trasferimento a domanda (24/cost).

Art. 22 - Accertamenti ai fini del lavoro pubblico e privato

1. Ai fini dell'assunzione al lavoro pubblico e privato non è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica.

www.uilpa.it

Legge 28 febbraio 1987, n. 56 - Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro

Art. 16 - Disposizioni concernenti lo Stato e gli enti pubblici

1. Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici a carattere nazionale, e quelli che svolgono attività in una o più regioni, le province, i comuni e le unità sanitarie locali effettuano le assunzioni dei lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo-funzionali per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità, che abbiano la professionalità eventualmente richiesta e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. Essi sono avviati numericamente alla sezione secondo l'ordine delle graduatorie risultante dalle liste delle circoscrizioni territorialmente competenti.
2. I lavoratori di cui al comma 1 possono trasferire la loro iscrizione presso altra circoscrizione ai sensi dell'articolo 1, comma 4. L'inserimento nella graduatoria nella nuova sezione circoscrizionale avviene con effetto immediato.
3. Gli avviamenti vengono effettuati sulla base delle graduatorie circoscrizionali, ovvero, nel caso di enti la cui attività si esplichi nel territorio di più circoscrizioni, con riferimento alle graduatorie delle circoscrizioni interessate e, per gli enti la cui attività si esplichi nell'intero territorio regionale, con riferimento alle graduatorie di tutte le circoscrizioni della regione, secondo un sistema integrato definito ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al comma 4.
4. Le modalità di avviamento dei lavoratori nonché le modalità e i criteri delle selezioni tra i lavoratori avviati sono determinati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
5. Le Amministrazioni centrali dello Stato, gli enti pubblici non economici a carattere nazionale e quelli che svolgono attività in più regioni, per i posti da ricoprire nella sede centrale, procedono all'assunzione dei lavoratori di cui al comma 1 mediante selezione sulla base della graduatoria delle domande presentate dagli interessati. Con il decreto di cui al comma 4 sono stabiliti i criteri per la formazione della graduatoria unica nonché i criteri e le modalità per la informatizzazione delle liste.
6. Le offerte di lavoro da parte della pubblica Amministrazione sono programmate in modo da rendere annuale la cadenza dei bandi, secondo le direttive impartite dal Ministro per la funzione pubblica.
7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 hanno valore di princìpio e di indirizzo per la legislazione delle regioni a statuto ordinario.
8. Sono escluse dalla disciplina del presente articolo le assunzioni presso

www.uilpa.it

le Forze armate e i corpi civili militarmente ordinati.

D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 - Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa

Art. 39 - Domande per la partecipazione a concorsi pubblici

1. La sottoscrizione delle domande per la partecipazione a selezioni per l'assunzione, a qualsiasi titolo, in tutte le pubbliche amministrazioni, nonché ad esami per il conseguimento di abilitazioni, diplomi o titoli culturali non è soggetta ad autenticazione.

Legge 15 maggio 1997, n. 127 - Misure urgenti per lo snellimento dell'attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo

Art. 3

6. La partecipazione ai concorsi indetti da pubbliche amministrazioni non è soggetta a limiti di età, salvo deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni connesse alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'amministrazione.
7. Sono aboliti i titoli preferenziali relativi all'età e restano fermi le altre limitazioni e i requisiti previsti dalle leggi e dai regolamenti per l'ammissione ai concorsi pubblici. Se due o più candidati ottengono, a conclusione delle operazioni di valutazione dei titoli e delle prove di esame, pari punteggio, è preferito il candidato più giovane di età.

Legge 27 dicembre 2002, n. 289 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato

Art. 34 - Organici, assunzioni di personale e razionalizzazione di enti e organismi pubblici

1. Le amministrazioni pubbliche di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ad esclusione dei comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti, provvedono alla rideterminazione delle dotazioni organiche sulla base dei princìpi di cui all'articolo 1, comma 1, del predetto decreto legislativo e, comunque, tenuto conto:
a) del processo di riforma delle amministrazioni in atto ai sensi della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni, della legge 6 luglio 2002, n. 137, nonché delle disposizioni relative al riordino e alla razionalizzazione di specifici settori;
b) dei processi di trasferimento di funzioni alle regioni e agli enti locali

www.uilpa.it

derivanti dall'attuazione della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni, e dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3;
c) di quanto previsto dal capo III del titolo III della legge 28 dicembre 2001, n. 448.
2. In sede di applicazione delle disposizioni di cui al comma 1 è assicurato il principio dell'invarianza della spesa e le dotazioni organiche rideterminate non possono comunque superare il numero dei posti di organico complessivi vigenti alla data del 29 settembre 2002.
3. Sino al perfezionamento dei provvedimenti di rideterminazione di cui al comma 1, le dotazioni organiche sono provvisoriamente individuate in misura pari ai posti coperti al 31 dicembre 2002, tenuto anche conto dei posti per i quali alla stessa data risultino in corso di espletamento procedure di reclutamento, di mobilità o di riqualificazione del personale. Sono fatti salvi gli effetti derivanti dall'applicazione dell'articolo 3, comma 7, ultimo periodo, della legge 15 luglio 2002, n. 145, nonché dai provvedimenti di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche previsti dalla legge 6 luglio 2002, n. 137, già formalmente avviati alla data del 31 dicembre 2002, e dai provvedimenti di indisponibilità emanati in attuazione dell'articolo 52, comma 68, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, e registrati presso l'ufficio centrale del bilancio entro la predetta data del 31 dicembre 2002.
4. Per l'anno 2003 alle amministrazioni di cui al comma 1, ivi comprese le Forze armate, i Corpi di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, è fatto divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, fatte salve le assunzioni di personale relative a figure professionali non fungibili la cui consistenza organica non sia superiore all'unità, nonché quelle relative alle categorie protette. Per le Forze armate, i Corpi di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco sono fatte salve le assunzioni autorizzate per l'anno 2002 sulla base dei piani annuali e non ancora effettuate alla data di entrata in vigore della presente legge nonché quelle connesse con la professionalizzazione delle Forze armate di cui al decreto legislativo 8 maggio 2001, n. 215, nel limite degli oneri indicati dalla legge 14 novembre 2000, n. 331.
5. In deroga al divieto di cui al comma 4, per effettive, motivate e indilazionabili esigenze di servizio e previo esperimento delle procedure di mobilità, le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti di ricerca possono procedere ad assunzioni nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa annua lorda a regime pari a 220 milioni di euro. A tale fine è costituito un apposito fondo nello stato di previsione della spesa del Ministero dell'economia e delle finanze con uno stanziamento pari a 80 milioni di euro per l'anno 2003 e a 220 milioni di euro a decorrere dall'anno 2004.
6. Le deroghe di cui al comma 5 sono autorizzate secondo la procedura di cui all'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449,

www.uilpa.it

e successive modificazioni. Nell'àmbito delle procedure di autorizzazione delle assunzioni, è prioritariamente considerata l'immissione in servizio degli addetti a compiti connessi alla sicurezza pubblica, al rispetto degli impegni internazionali, alla difesa nazionale, al soccorso tecnico urgente, alla prevenzione e vigilanza antincendi, alla ricerca scientifica e tecnologica, al settore della giustizia e alla tutela dei beni culturali, nonché dei vincitori di concorsi espletati alla data del 29 settembre 2002 e di quelli in corso di svolgimento alla medesima data che si concluderanno con l'approvazione della relativa graduatoria di merito entro e non oltre il 31 dicembre 2002. Per le Forze armate, i Corpi di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco le richieste di assunzioni sono corredate da specifici programmi recanti anche l'indicazione delle esigenze più immediate e urgenti al fine di individuare, ove necessario, un primo contingente da autorizzare entro il 31 gennaio 2003 a valere sulle disponibilità del fondo di cui al comma 5.

www.uilpa.it

Organizzazione degli uffici, funzioni e responsabilità dirigenziali

Contiene:

- **D.Lgs. 30-3-2001 n. 165 (stralcio) – Organizzazione degli uffici, funzioni e responsabilità dei dirigenti, istituzione della vicedirigenza. Pag. 239**
- **L. 286/1999 (stralcio) – Valutazione dei dirigenti. Pag. 255**
- **L. 449/97 (stralcio) – Part-time dei dirigenti. Pag. 257**
- **L. 145/-2002 (stralcio) – Spoil system. Pag. 257**

D.Lgs. 30/3/2001 n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Art. 4 - Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità

1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare:
a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;
b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;
d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;
e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;
f) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;
g) gli altri atti indicati dal presente decreto.

www.uilpa.it

2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.
3. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative.
4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro.

Art. 5 - Potere di organizzazione

1. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei princìpi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.
2. Nell'àmbito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro.
3. Gli organismi di controllo interno verificano periodicamente la rispondenza delle determinazioni organizzative ai princìpi indicati all'articolo 2, comma 1, anche al fine di proporre l'adozione di eventuali interventi correttivi e di fornire elementi per l'adozione delle misure previste nei confronti dei responsabili della gestione.

Art. 6 - Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche

1. Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.
2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si applica l'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. La distribuzione del personale dei diversi livelli o qualifiche previsti dalla dotazione organica può essere modificata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del ministro competente di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ove comporti riduzioni di spesa o comunque non incrementi la spesa complessiva riferita al personale effettivamente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

www.uilpa.it

3. Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.
4. Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Per le amministrazioni dello Stato, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è deliberata dal Consiglio dei ministri e le variazioni delle dotazioni organiche sono determinate ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400.
5. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri, per il Ministero degli affari esteri, nonché per le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalle normative di settore. L'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, relativamente al personale appartenente alle Forze di polizia ad ordinamento civile, si interpreta nel senso che al predetto personale non si applica l'articolo 16 dello stesso decreto. Restano salve le disposizioni vigenti per la determinazione delle dotazioni organiche del personale degli istituti e scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, relative a tutto il personale tecnico e amministrativo universitario, ivi compresi i dirigenti, sono devolute all'università di appartenenza. Parimenti sono attribuite agli osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano tutte le attribuzioni del Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica in materia di personale, ad eccezione di quelle relative al reclutamento del personale di ricerca.
6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Art. 7 - Gestione delle risorse umane

1. Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca.
3. Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

www.uilpa.it

4. Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.
5. Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.
6. Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali ad esperti di provata competenza, determinando preventivamente durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Art. 14 - Indirizzo politico-amministrativo

1. Il Ministro esercita le funzioni di cui all'articolo 4, comma 1. A tal fine periodicamente, e comunque ogni anno entro dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio, anche sulla base delle proposte dei dirigenti di cui all'articolo 16:
a) definisce obiettivi, priorità, piani e programmi da attuare ed emana le conseguenti direttive generali per l'attività amministrativa e per la gestione;
b) effettua, ai fini dell'adempimento dei compiti definiti ai sensi della lettera a), l'assegnazione ai dirigenti preposti ai centri di responsabilità delle rispettive amministrazioni delle risorse di cui all'articolo 4, comma 1, lettera c), del presente decreto, ivi comprese quelle di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, e successive modificazioni e integrazioni, ad esclusione delle risorse necessarie per il funzionamento degli uffici di cui al comma 2; provvede alle variazioni delle assegnazioni con le modalità previste dal medesimo decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279, tenendo altresì conto dei procedimenti e subprocedimenti attribuiti ed adotta gli altri provvedimenti ivi previsti.
2. Per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 il Ministro si avvale di uffici di diretta collaborazione, aventi esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione, istituiti e disciplinati con regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. A tali uffici sono assegnati, nei limiti stabiliti dallo stesso regolamento: dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando; collaboratori assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato; esperti e consulenti per particolari professionalità e specializzazioni con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Con lo stesso regolamento si provvede al riordino delle segretarie particolari dei Sottosegretari di Stato. Con decreto adottato dall'autorità di governo competente, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, è determinato, in attuazione dell'articolo 12, comma 1, lettera n) della legge 15 marzo 1997, n. 59, senza aggravi di spesa e, per il personale disciplinato dai contratti col-

www.uilpa.it

lettivi nazionali di lavoro, fino ad una specifica disciplina contrattuale, il trattamento economico accessorio, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli, ai dipendenti assegnati agli uffici dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. Tale trattamento, consiste in un unico emolumento, è sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale. Con effetto dall'entrata in vigore del regolamento di cui al presente comma sono abrogate le norme del regio decreto legge 10 luglio 1924, n. 1100, e successive modificazioni ed integrazioni, ed ogni altra norma riguardante la costituzione e la disciplina dei gabinetti dei Ministri e delle segretarie particolari dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato.
3. Il Ministro non può revocare, riformare, riservare o avocare a sé o altrimenti adottare provvedimenti o atti di competenza dei dirigenti. In caso di inerzia o ritardo il Ministro può fissare un termine perentorio entro il quale il dirigente deve adottare gli atti o i provvedimenti. Qualora l'inerzia permanga, o in caso di grave inosservanza delle direttive generali da parte del dirigente competente, che determinano pregiudizio per l'interesse pubblico, il Ministro può nominare, salvi i casi di urgenza previa contestazione, un commissario ad acta, dando comunicazione al Presidente del Consiglio dei ministri del relativo provvedimento. Resta salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 3, lett. p) della legge 23 agosto 1988, n. 400. Resta altresì salvo quanto previsto dall'articolo 6 del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, e successive modificazioni ed integrazioni, e dall'articolo 10 del relativo regolamento emanato con regio decreto 6 maggio 1940, n. 635. Resta salvo il potere di annullamento ministeriale per motivi di legittimità.

Art. 15 - Dirigenti

1. Nelle amministrazioni pubbliche di cui al presente capo, la dirigenza è articolata nelle due fasce dei ruoli di cui all'articolo 23. Restano salve le particolari disposizioni concernenti le carriere diplomatica e prefettizia e le carriere delle Forze di polizia e delle Forze armate. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è fatto salvo quanto previsto dall'articolo 6.
2. Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento.
3. Per ciascuna struttura organizzativa non affidata alla direzione del dirigente generale, il dirigente preposto all'ufficio di più elevato livello è sovraordinato al dirigente preposto ad ufficio di livello inferiore.
4. Per le regioni, il dirigente cui sono conferite funzioni di coordinamento è sovraordinato, limitatamente alla durata dell'incarico, al restante personale dirigenziale.

www.uilpa.it

5. Per il Consiglio di Stato e per i tribunali amministrativi regionali, per la Corte dei conti e per l'Avvocatura generale dello Stato, le attribuzioni che il presente decreto demanda agli organi di Governo sono di competenza rispettivamente, del Presidente del Consiglio di Stato, del Presidente della Corte dei conti e dell'Avvocato generale dello Stato; le attribuzioni che il presente decreto demanda ai dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale sono di competenza dei segretari generali dei predetti istituti.

Art. 16 - Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali

1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'àmbito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:
a) formulano proposte ed esprimono pareri al Ministro nelle materie di sua competenza;
b) curano l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Ministro e attribuiscono ai dirigenti gli incarichi e la responsabilità di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali;
c) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale;
d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti;
e) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'articolo 21;
f) promuovono e resistono alle liti ed hanno il potere di conciliare e di transigere, fermo restando quanto disposto dall'articolo 12, comma 1, della legge 3 aprile 1979, n. 103;
g) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza;
h) svolgono le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro;
i) decidono sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti;
l) curano i rapporti con gli uffici dell'Unione europea e degli organismi internazionali nelle materie di competenza secondo le specifiche direttive dell'organo di direzione politica, sempreché tali rapporti non siano espressamente affidati ad apposito ufficio o organo.
2. I dirigenti di uffici dirigenziali generali riferiscono al Ministro sull'attività da essi svolta correntemente e in tutti i casi in cui il Ministro lo richieda o lo ritenga opportuno.
3. L'esercizio dei compiti e dei poteri di cui al comma 1 può essere conferito

www.uilpa.it

anche a dirigenti preposti a strutture organizzative comuni a più amministrazioni pubbliche, ovvero alla attuazione di particolari programmi, progetti e gestioni.
4. Gli atti e i provvedimenti adottati dai dirigenti preposti al vertice dell'amministrazione e dai dirigenti di uffici dirigenziali generali di cui al presente articolo non sono suscettibili di ricorso gerarchico.
5. Gli ordinamenti delle amministrazioni pubbliche al cui vertice è preposto un segretario generale, capo dipartimento o altro dirigente comunque denominato, con funzione di coordinamento di uffici dirigenziali di livello generale, ne definiscono i compiti ed i poteri.

Art. 17 - Funzioni dei dirigenti

1. I dirigenti, nell'àmbito di quanto stabilito dall'articolo 4, esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:
a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;
d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici.
1-bis. I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprano le posizioni funzionali più elevate nell'àmbito degli uffici ad essi affidati. Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile.

Art. 17-bis - Vicedirigenza

1. La contrattazione collettiva del comparto Ministeri disciplina l'istituzione di un'apposita area della vicedirigenza nella quale è ricompreso il personale laureato appartenente alle posizioni C2 e C3, che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento. In sede di prima applicazione la disposizione di cui al presente comma si estende al personale non laureato che, in possesso degli altri requisiti richiesti, sia risultato vincitore di procedure concorsuali per l'accesso alla ex carriera direttiva anche speciale. I dirigenti possono delegare ai vice dirigenti parte delle competenze di cui

www.uilpa.it

all'articolo 17.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica, ove compatibile, al personale dipendente dalle altre amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, appartenente a posizioni equivalenti alle posizioni C2 e C3 del comparto Ministeri; l'equivalenza delle posizioni è definita con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Restano salve le competenze delle regioni e degli enti locali secondo quanto stabilito dall'articolo 27.

Art. 18 - Criteri di rilevazione e analisi dei costi e dei rendimenti

1. Sulla base delle indicazioni di cui all'articolo 59 del presente decreto, i dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale adottano misure organizzative idonee a consentire la rilevazione e l'analisi dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative.
2. Il Dipartimento della funzione pubblica può chiedere all'Istituto nazionale di statistica-ISTAT l'elaborazione di norme tecniche e criteri per le rilevazioni ed analisi di cui al comma 1 e, all'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione-AIPA, l'elaborazione di procedure informatiche standardizzate allo scopo di evidenziare gli scostamenti dei costi e dei rendimenti rispetto a valori medi e standards.

Art. 19 - Incarichi di funzioni dirigenziali

1. Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo del Ministro. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.
2. Tutti gli incarichi di funzione dirigenziale nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, sono conferiti secondo le disposizioni del presente articolo. Con il provvedimento di conferimento dell'incarico, ovvero con separato provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro competente per gli incarichi di cui al comma 3, sono individuati l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni. Gli incarichi sono rinnovabili. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispet-

www.uilpa.it

to dei princìpi definiti dall'articolo 24. È sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto.
3. Gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente sono conferiti con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6.
4. Gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6.
4-bis. I criteri di conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale, conferiti ai sensi del comma 4 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.
5. Gli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale sono conferiti, dal dirigente dell'ufficio di livello dirigenziale generale, ai dirigenti assegnati al suo ufficio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c).
5-bis. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e del 5 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui al medesimo articolo 23, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.
5-ter. I criteri di conferimento degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale, conferiti ai sensi del comma 5 del presente articolo, tengono conto delle condizioni di pari opportunità di cui all'articolo 7.
6. Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni. Tali incarichi sono conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare

www.uilpa.it

specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro maturate, anche presso amministrazioni statali, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato. Il trattamento economico può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.
7. abrogato
8. Gli incarichi di funzione dirigenziale di cui al comma 3 cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo.
9. Degli incarichi di cui ai commi 3 e 4 è data comunicazione al Senato della Repubblica ed alla Camera dei deputati, allegando una scheda relativa ai titoli ed alle esperienze professionali dei soggetti prescelti.
10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali.
11. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri, per il ministero degli affari esteri nonché per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, la ripartizione delle attribuzioni tra livelli dirigenziali differenti è demandata ai rispettivi ordinamenti.
12. Per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, il conferimento degli incarichi di funzioni dirigenziali continuerà ad essere regolato secondo i rispettivi ordinamenti di settore. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 10 agosto 2000, n. 246.
12-bis. Le disposizioni del presente articolo costituiscono norme non derogabili dai contratti o accordi collettivi.

Art. 20 - Verifica dei risultati

1. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri e per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, le operazioni di verifica sono effettuate dal Ministro per i dirigenti e dal Consiglio dei ministri per i dirigenti preposti ad ufficio di livello dirigenziale generale. I termini e le modalità di attuazione del procedimento di verifica dei risultati da parte del Ministro competente e del Consiglio dei ministri sono stabiliti rispettivamente con regolamento ministeriale e con decreto del Presidente della Repubblica adottato ai sensi dell'articolo 17 della legge

www.uilpa.it

23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, provvedimenti dei singoli ministeri interessati.

Art. 21 - Responsabilità dirigenziale

1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente, valutati con i sistemi e le garanzie di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, comportano, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può, inoltre, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23, ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.
2. abrogato
3. Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate.

Art. 22 - Comitato dei garanti

1. I provvedimenti di cui all'articolo 21, comma 1, sono adottati previo conforme parere di un comitato di garanti, i cui componenti sono nominati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Il comitato è presieduto da un magistrato della Corte dei conti, con esperienza nel controllo di gestione, designato dal Presidente della Corte dei conti; di esso fanno parte un dirigente della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23, eletto dai dirigenti dei medesimi ruoli con le modalità stabilite da apposito regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e collocato fuori ruolo per la durata del mandato, e un esperto scelto dal Presidente del Consiglio dei ministri, tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa del lavoro pubblico. Il parere viene reso entro trenta giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere. Il comitato dura in carica tre anni. L'incarico non è rinnovabile.

Art. 23 - Ruolo dei dirigenti

1. In ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è istituito il ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia, nel cui àmbito sono definite apposite sezioni in modo da garantire la eventuale specificità tecnica. I dirigenti della seconda fascia sono reclutati attraverso i meccanismi di accesso di cui all'articolo 28. I dirigenti della seconda

www.uilpa.it

fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, in base ai particolari ordinamenti di cui all'articolo 19, comma 11, per un periodo pari almeno a cinque anni senza essere incorsi nelle misure previste dall'articolo 21 per le ipotesi di responsabilità dirigenziale.
2. È assicurata la mobilità dei dirigenti nell'àmbito delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nei limiti dei posti ivi disponibili. I relativi provvedimenti sono adottati, su domanda dell'interessato, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, sentite l'amministrazione di provenienza e quella di destinazione. I contratti o accordi collettivi nazionali disciplinano, secondo il criterio della continuità dei rapporti e privilegiando la libera scelta del dirigente, gli effetti connessi ai trasferimenti e alla mobilità in generale in ordine al mantenimento del rapporto assicurativo con l'ente di previdenza, al trattamento di fine rapporto e allo stato giuridico legato all'anzianità di servizio e al fondo di previdenza complementare. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica cura una banca dati informatica contenente i dati relativi ai ruoli delle amministrazioni dello Stato.

Art. 23-bis - Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato

1. In deroga all'articolo 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, i dirigenti delle pubbliche amministrazioni, nonché gli appartenenti alla carriera diplomatica e prefettizia e, limitamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato possono, a domanda, essere collocati in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale. Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. È sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della legge 7 febbraio 1979, n. 29, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.
2. I dirigenti di cui all'articolo 19, comma 10, sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi di cui al comma 1 del presente articolo, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza.
3. Per i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, e per gli avvocati e procuratori dello Stato, gli organi competenti deliberano il collocamento in aspet-

tativa, fatta salva per i medesimi la facoltà di valutare ragioni ostative all'accoglimento della domanda.
4. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.
5. L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale di cui al comma 1 non può comunque essere disposta se:
a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocumento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità.
6. Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5.
7. Sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità di inserimento e l'eventuale attribuzione di un compenso aggiuntivo, da porre a carico delle imprese destinatarie.
8. Il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione di carriera.
9. Le disposizioni del presente articolo non trovano comunque applicazione nei confronti del personale militare e delle Forze di polizia, nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
10. Con regolamento da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati i soggetti privati e gli organismi internazionali di cui al comma 1 e sono definite le modalità e le procedure attuative del presente articolo.

Art. 24 - Trattamento economico

1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite e alle connesse

www.uilpa.it

responsabilità. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.
2. Per gli incarichi di uffici dirigenziali di livello generale ai sensi dell'articolo 19, commi 3 e 4, con contratto individuale è stabilito il trattamento economico fondamentale, assumendo come parametri di base i valori economici massimi contemplati dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, e sono determinati gli istituti del trattamento economico accessorio, collegato al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi.
3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.
4. Per il restante personale con qualifica dirigenziale indicato dall'articolo 3, comma 1, la retribuzione è determinata ai sensi dell'articolo 2, commi 5 e 7, della legge 6 marzo 1992, n. 216, nonché dalle successive modifiche ed integrazioni della relativa disciplina.
5. Il bilancio triennale e le relative leggi finanziarie, nell'àmbito delle risorse da destinare ai miglioramenti economici delle categorie di personale di cui all'articolo 3, indicano le somme da destinare, in caso di perequazione, al riequilibro del trattamento economico del restante personale dirigente civile e militare non contrattualizzato con il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali per i dirigenti del comparto ministeri, tenendo conto dei rispettivi trattamenti economici complessivi e degli incrementi comunque determinatesi a partire dal febbraio 1993, e secondo i criteri indicati nell'articolo 1, comma 2, della legge 2 ottobre 1997, n. 334.
6. I fondi per la perequazione di cui all'articolo 2 della legge 2 ottobre 1997, n. 334, destinati al personale di cui all'articolo 3, comma 2, sono assegnati alle università e da queste utilizzati per l'incentivazione dell'impegno didattico dei professori e ricercatori universitari, con particolare riferimento al sostegno dell'innovazione didattica, delle attività di orientamento e tutorato, della diversificazione dell'offerta formativa. Le università possono destinare allo stesso scopo propri fondi, utilizzando anche le somme attualmente stanziate per il pagamento delle supplenze e degli affidamenti. Le università possono erogare, a valere sul proprio bilancio, appositi compensi incentivanti ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività di ricerca nell'àmbito dei progetti e dei programmi dell'Unione europea e internazionali.

www.uilpa.it

L'incentivazione, a valere sui fondi di cui all'articolo 2 della predetta legge n. 334 del 1997, è erogata come assegno aggiuntivo pensionabile.
7. I compensi spettanti in base a norme speciali ai dirigenti dei ruoli di cui all'articolo 23 o equiparati sono assorbiti nel trattamento economico attribuito ai sensi dei commi precedenti.
8. Ai fini della determinazione del trattamento economico accessorio le risorse che si rendono disponibili ai sensi del comma 7 confluiscono in appositi fondi istituiti presso ciascuna amministrazione, unitamente agli altri compensi previsti dal presente articolo.
9. Comma abrogato dall'art. 1-ter, D.L. 28 maggio 2004, n. 136, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

Sezione II - Accesso alla dirigenza e riordino della Scuola superiore della pubblica amministrazione

Art. 28 - Accesso alla qualifica di dirigente

1. L'accesso alla qualifica di dirigente nelle amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e negli enti pubblici non economici avviene per concorso per esami indetto dalle singole amministrazioni ovvero per corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.
2. Al concorso per esami possono essere ammessi i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio o, se in possesso del diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, almeno tre anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Per i dipendenti delle amministrazioni statali reclutati a seguito di corso-concorso, il periodo di servizio è ridotto a quattro anni. Sono, altresì, ammessi soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'articolo 1, comma 2, muniti del diploma di laurea, che hanno svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali. Sono, inoltre, ammessi coloro che hanno ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni, purché muniti di diploma di laurea. Sono altresì ammessi i cittadini italiani, forniti di idoneo titolo di studio universitario, che hanno maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea.
3. Al corso-concorso selettivo di formazione possono essere ammessi, con le modalità stabilite nel regolamento di cui al comma 5, soggetti muniti di laurea nonché di uno dei seguenti titoli: laurea specialistica, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca, o altro titolo post-universitario rilasciato da

www.uilpa.it

istituti universitari italiani o stranieri, ovvero da primarie istituzioni formative pubbliche o private, secondo modalità di riconoscimento disciplinate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e la Scuola superiore della pubblica amministrazione. Al corso-concorso possono essere ammessi dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea. Possono essere ammessi, altresì, dipendenti di strutture private, collocati in posizioni professionali equivalenti a quelle indicate nel comma 2 per i dipendenti pubblici, secondo modalità individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400. Tali dipendenti devono essere muniti del diploma di laurea e avere maturato almeno cinque anni di esperienza lavorativa in tali posizioni professionali all'interno delle strutture stesse.

4. Il corso di cui al comma 3 ha la durata di dodici mesi ed è seguito, previo superamento di esame, da un semestre di applicazione presso amministrazioni pubbliche o private. Al termine, i candidati sono sottoposti ad un esame-concorso finale. Ai partecipanti al corso e al periodo di applicazione è corrisposta una borsa di studio a carico della Scuola superiore della pubblica amministrazione.

5. Con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica sentita, per la parte relativa al corso-concorso, la Scuola superiore della pubblica amministrazione, sono definiti:

a) le percentuali, sul complesso dei posti di dirigente disponibili, riservate al concorso per esami e, in misura non inferiore al 30 per cento, al corso-concorso;

b) la percentuale di posti che possono essere riservati al personale di ciascuna amministrazione che indice i concorsi pubblici per esami;

c) i criteri per la composizione e la nomina delle commissioni esaminatrici;

d) le modalità di svolgimento delle selezioni, prevedendo anche la valutazione delle esperienze di servizio professionali maturate nonché, nella fase di prima applicazione del concorso di cui al comma 2, una riserva di posti non superiore al 30 per cento per il personale appartenente da almeno quindici anni alla qualifica apicale, comunque denominata, della carriera direttiva;

e) l'ammontare delle borse di studio per i partecipanti al corso-concorso.

6. I vincitori dei concorsi di cui al comma 2, anteriormente al conferimento del primo incarico dirigenziale, frequentano un ciclo di attività formative organizzato dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione e disciplinato ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287. Tale ciclo può comprendere anche l'applicazione presso amministrazioni italiane e straniere, enti o organismi internazionali, istituti o aziende pubbliche o private. Il medesimo ciclo formativo, di durata non superiore a dodici mesi, può svolgersi anche in collaborazione con istituti universitari italiani o stranieri, ovvero pri-

www.uilpa.it

marie istituzioni formative pubbliche o private.
7. In coerenza con la programmazione del fabbisogno di personale delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, le amministrazioni di cui al comma 1 comunicano, entro il 30 giugno di ciascun anno, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, il numero dei posti che si renderanno vacanti nei propri ruoli dei dirigenti. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 luglio di ciascun anno, comunica alla Scuola superiore della pubblica amministrazione i posti da coprire mediante corso-concorso di cui al comma 3. Il corso-concorso è bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione entro il 31 dicembre di ciascun anno.
7-bis. Le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici comunicano, altresì, entro il 30 giugno di ciascun anno alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica i dati complessivi e riepilogativi relativi ai ruoli, alla dotazione organica, agli incarichi dirigenziali conferiti, anche ai sensi dell'articolo 19, commi 5-bis e 6, nonché alle posizioni di comando, fuori ruolo, aspettativa e mobilità, con indicazione della decorrenza e del termine di scadenza. Le informazioni sono comunicate e tempestivamente aggiornate per via telematica a cura delle amministrazioni interessate, con inserimento nella banca dati prevista dall'articolo 23, comma 2, secondo le modalità individuate con circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica
8. Restano ferme le vigenti disposizioni in materia di accesso alle qualifiche dirigenziali delle carriere diplomatica e prefettizia, delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
9. Per le finalità di cui al presente articolo, è attribuito alla Scuola superiore della pubblica amministrazione un ulteriore contributo di 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002.
10. All'onere derivante dall'attuazione del comma 9, pari a 1.500 migliaia di euro a decorrere dall'anno 2002, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2002-2004, nell'àmbito dell'unità previsionale di base di parte corrente «Fondo speciale» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2002, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

D.Lgs. 30/7/1999, n. 286 - Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59

Art. 5 - La valutazione del personale con incarico dirigenziale

1. Le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di

www.uilpa.it

gestione, valutano, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro, le prestazioni dei propri dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate (competenze organizzative).
2. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai princìpi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.
3. Per le amministrazioni dello Stato, la valutazione è adottata dal responsabile dell'ufficio dirigenziale generale interessato, su proposta del dirigente, eventualmente diverso, preposto all'ufficio cui è assegnato il dirigente valutato. Per i dirigenti preposti ad uffici di livello dirigenziale generale, la valutazione è adottata dal capo del dipartimento o altro dirigente generale sovraordinato. Per i dirigenti preposti ai centri di responsabilità delle rispettive amministrazioni ed ai quali si riferisce l'articolo 14, comma 1, lettera b), del decreto n. 29, la valutazione è effettuata dal Ministro, sulla base degli elementi forniti dall'organo di valutazione e controllo strategico.
4. La procedura di valutazione di cui al comma 3, costituisce presupposto per l'applicazione delle misure di cui all'articolo 21, commi 1 e 2, del decreto n. 29, in materia di responsabilità dirigenziale. In particolare, le misure di cui al comma 1, del predetto articolo si applicano allorché i risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi emergono dalle ordinarie ed annuali procedure di valutazione. Tuttavia, quando il rischio grave di un risultato negativo si verifica prima della scadenza annuale, il procedimento di valutazione può essere anticipatamente concluso. Il procedimento di valutazione è anticipatamente concluso, inoltre nei casi previsti dal comma 2, del citato articolo 21, del decreto n. 29.
5. Nel comma 8 dell'articolo 20 del decreto n. 29, sono aggiunte alla fine del secondo periodo le seguenti parole: ", ovvero, fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, con provvedimenti dei singoli Ministri interessati". Sono fatte salve le norme proprie dell'ordinamento speciale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, in materia di valutazione dei funzionari diplomatici e prefettizi.

Art. 6 - La valutazione e il controllo strategico

1. L'attività di valutazione e controllo strategico mira a verificare, in funzione dell'esercizio dei poteri di indirizzo da parte dei competenti organi, l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico. L'attività stessa consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme,

www.uilpa.it

gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, dei possibili rimedi.
2. Gli uffici ed i soggetti preposti all'attività di valutazione e controllo strategico riferiscono in via riservata agli organi di indirizzo politico, con le relazioni di cui al comma 3, sulle risultanze delle analisi effettuate. Essi di norma supportano l'organo di indirizzo politico anche per la valutazione dei dirigenti che rispondono direttamente all'organo medesimo per il conseguimento degli obiettivi da questo assegnatigli.
3. Nelle amministrazioni dello Stato, i compiti di cui ai commi 1 e 2 sono affidati ad apposito ufficio, operante nell'àmbito delle strutture di cui all'articolo 14, comma 2, del decreto n. 29, denominato servizio di controllo interno e dotato di adeguata autonomia operativa. La direzione dell'ufficio può essere dal Ministro affidata anche ad un organo collegiale, ferma restando la possibilità di ricorrere, anche per la direzione stessa, ad esperti estranei alla pubblica amministrazione, ai sensi del predetto articolo 14, comma 2, del decreto n. 29. I servizi di controllo interno operano in collegamento con gli uffici di statistica istituiti ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322. Essi redigono almeno annualmente una relazione sui risultati delle analisi effettuate, con proposte di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni. Possono svolgere, anche su richiesta del Ministro, analisi su politiche e programmi specifici dell'amministrazione di appartenenza e fornire indicazioni e proposte sulla sistematica generale dei controlli interni nell'amministrazione.
(omissis)

L. 27/12/1997, n. 449 - Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica

Art. 39 – part-time dei dirigenti

18-bis. È consentito l'accesso ad un regime di impegno ridotto per il personale non sanitario con qualifica dirigenziale che non sia preposto alla titolarità di uffici, con conseguenti effetti sul trattamento economico secondo criteri definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro

L. 15/7/2002, n. 145 - Disposizioni per il riordino della dirigenza statale e per favorire lo scambio di esperienze e l'interazione tra pubblico e privato

Art. 3 - Norme in materia di incarichi dirigenziali e di ingresso dei funzionari internazionali nella pubblica amministrazione

7. Fermo restando il numero complessivo degli incarichi attribuibili, le dispo-

www.uilpa.it

sizioni di cui al presente articolo trovano immediata applicazione relativamente agli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale e a quelli di direttore generale degli enti pubblici vigilati dallo Stato ove è prevista tale figura. I predetti incarichi cessano il sessantesimo giorno dalla data di entrata in vigore della presente legge, esercitando i titolari degli stessi in tale periodo esclusivamente le attività di ordinaria amministrazione. Fermo restando il numero complessivo degli incarichi attribuibili, per gli incarichi di funzione dirigenziale di livello non generale, può procedersi, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, all'attribuzione di incarichi ai sensi delle disposizioni di cui al presente articolo, secondo il criterio della rotazione degli stessi e le connesse procedure previste dagli articoli 13 e 35 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il quadriennio 1998-2001 del personale dirigente dell'Area 1. Decorso tale termine, gli incarichi si intendono confermati, ove nessun provvedimento sia stato adottato. In sede di prima applicazione dell'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal comma 1 del presente articolo, ai dirigenti ai quali non sia riattribuito l'incarico in precedenza svolto è conferito un incarico di livello retributivo equivalente al precedente. Ove ciò non sia possibile, per carenza di disponibilità di idonei posti di funzione o per la mancanza di specifiche qualità professionali, al dirigente è attribuito un incarico di studio, con il mantenimento del precedente trattamento economico, di durata non superiore ad un anno. La relativa maggiore spesa è compensata rendendo indisponibile, ai fini del conferimento, un numero di incarichi di funzione dirigenziale equivalente sul piano finanziario, tenendo conto prioritariamente dei posti vacanti presso l'amministrazione che conferisce l'incarico.

Art. 10 - Disposizioni di attuazione.

1. Con uno o più regolamenti adottati con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità e le procedure attuative dell'articolo 28, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 3, comma 5, della presente legge, nonché degli articoli 8 e 9 della presente legge.

2. Con regolamento, da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinati: le modalità di istituzione, l'organizzazione e il funzionamento dei ruoli dei dirigenti delle amministrazioni dello Stato nonché le procedure e le modalità per l'inquadramento, nella fase di prima attuazione, dei dirigenti di prima e seconda fascia del ruolo unico nei ruoli delle singole amministrazioni, fatta salva la possibilità per il dirigente di optare per il rientro nell'amministrazione che ne ha effettuato il reclutamento tramite procedura concorsuale; le moda-

www.uilpa.it

lità di utilizzazione dei dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali; le modalità di elezione del componente del comitato dei garanti di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 3, comma 3, della presente legge. Alla data di entrata in vigore di tale regolamento è abrogato il regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 26 febbraio 1999, n. 150.

3. La disciplina relativa alle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 7, che si applicano a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, resta affidata alla contrattazione collettiva, sulla base di atti di indirizzo del Ministro per la funzione pubblica all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) anche per la parte relativa all'importo massimo delle risorse finanziarie da destinarvi.

www.uilpa.it

Capitolo secondo - Durata del lavoro, interruzioni, buoni pasto

Orario di lavoro
(Art. 33)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n.724 e dall'art. 6 del D.L. 28/03/1997 convertito dalla L. 140/97, (vedi scheda n. 9) l'orario di lavoro, è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici, che vengono stabilite in contrattazione integrativa ai sensi del comma 3.
2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni, ai sensi dell'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, (vedi scheda n. 9) sono determinate, previa contrattazione con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 4 (contrattazione collettiva integrativa), comma 3 lett. B) (vedi pag. 4) dai dirigenti responsabili.
A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.
3. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:
- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo.
- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane ai sensi del D.L. n. 79 del 1997 (vedi scheda n. 9);
- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- turnazioni;
- orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.
4. Per il personale dell'Agenzia delle Dogane possono essere previste specifiche articolazioni dell'orario di lavoro in relazione alla necessità di garantire i servizi istituzionali.

www.uilpa.it

5. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti.
6. Le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza.

Turnazioni
(Art. 34)

1. La turnazione serve a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni per ben definiti tipi di funzioni ed uffici. A tale tipologia si fa ricorso qualora le altre tipologie di orario ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio.
2. I criteri che devono essere osservati per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono i seguenti:
a) si considera in turno il personale che si avvicenda, con criteri determinati a livello decentrato attraverso contrattazione integrativa con le OO.SS., in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio;
b) la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
c) l'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
d) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore ad otto. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno.
e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive;
f) l'orario notturno va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo. Per turno notturno -festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
3. Le indennità di turno sono determinate a livello di contrattazione integrativa di Agenzia, nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 84 (vedi pag. 468) (fondo) secondo le seguenti fattispecie:
a) indennità di importo eguale per ciascun segmento delle 24 ore;
b) indennità che retribuiscono esclusivamente il turno reso in segmenti di orario pomeridiano e/o notturno.
Al fine di offrire un punto di riferimento comune tra le indennità di turno erogate dalle diverse Agenzie gli importi minimi sono fissati come segue:
- 12,91 lordi per ciascun turno festivo;
- 12,91 lordi per ciascun turno notturno, nell'ipotesi di cui alla precedente lettera b);

www.uilpa.it

- 25,82 lordi per ciascun turno notturno - festivo.

Per l'Agenzia delle Dogane il sistema delle turnazioni e gli importi sono quelli attualmente in vigore, sulla base delle norme vigenti.

4. Il personale di cui al comma 2 del successivo art. 36 (orario di lavoro flessibile) può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Orario plurisettimanale
(Art. 35)

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario prevista dall'art. 33, comma 3 del presente CCNL (vedi pag. 260) (orario di lavoro), viene effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi. Tale programmazione va definita, di norma, una volta all'anno a seguito di concertazione, con le OO. SS., secondo le forme previste dal CCNL.

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

- il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;
-al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane;
- in relazione a ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro tale limite può essere elevato, rispettivamente, a 26 settimane.

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

Orario di lavoro flessibile
(Art. 36)

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

2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (D.

www.uilpa.it

Lgs. 151/2001, L. 104/92, (vedi scheda n. 11) tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/91) (vedi scheda n. 9) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche nei casi in cui lo stesso orario non venga adottato dall'ufficio di appartenenza.

Rilevazione dell'orario
(Art. 37)

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

Ritardi
(Art. 38)

1. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo, salva diversa autorizzazione in caso di eventuale oggettivo impedimento.
2. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e dell'indennità di Agenzia di cui all'art. 87 (indennità di agenzia) (vedi pag. 470).

Recupero e riposi compensativi
(Art. 39)

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

Pausa
(Art. 40)

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale, purché non turnista, imbarcato o discontinuo, ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psi-

www.uilpa.it

cofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. La durata e la collocazione vanno definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita ed in funzione della disponibilità di eventuali servizi di ristoro, della dislocazione delle sedi delle Agenzie in relazione alla città, tenendo conto delle differenze tra grandi e piccole città.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge (es. operazioni di sdoganamento).
4. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, potrà essere prevista per il personale di cui all'articolo 36 (orario di lavoro flessibile), comma 2. (vedi pag. 262).

Reperibilità
(Art. 41)

1. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario, riferite a settori di attività per i quali è necessario assicurare la continuità dei servizi, quali, ad esempio, servizi di emergenza, relazioni internazionali, uffici di diretta collaborazione con gli organi di vertice dell'Agenzia. La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
2. In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.
3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese e per non più di due volte di domenica nell'arco di un mese.
4. Nell'ambito delle disponibilità finanziarie di cui all'art. 84 (fondo) (vedi pag. 468) per il turno di 12 ore è corrisposta un'indennità di misura non inferiore ad € 17,35.
Per turni di durata inferiore alle 12 ore la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa maggiorata del 10 per cento.
5. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.

Orario di lavoro per il personale in servizio all'estero
(Art. 42)

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

www.uilpa.it

Riduzione dell'orario
(Art. 43)

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del relativo contratto integrativo di Agenzia, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.

Condizioni di attribuzione dei buoni pasto
(Art. 98)

1. Hanno titolo all' attribuzione del buono pasto i dipendenti del comparto delle Agenzie fiscali, aventi un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa od altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.
2. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista dall'art. 33, comma 5 (orario di lavoro) (vedi pag. 262), all'interno della quale va consumato il pasto.
3. Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista dall'art. 33, comma 5 (orario di lavoro) (vedi pag. 262), all'interno della quale va consumato il pasto.
4. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino all'ammontare di cui al successivo art. 99 (buoni pasto) (vedi pag. 265), e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo.
5. Nell'ipotesi di servizi mensa destinati sia a personale civile che a personale di altre categorie, i dipendenti mantengono il diritto ad utilizzare il servizio mensa alle condizioni già in vigore.
6. I competenti organi di ciascuna Agenzia controlleranno con apposite procedure il rigoroso rispetto delle condizioni previste nel presente articolo.

Buoni pasto
(Art. 99)

1. Il valore del buono pasto, è fissato in € 4,65. Eventuali incrementi possono essere disposti in contrattazione integrativa.

www.uilpa.it

2. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici dell'Agenzia, secondo le modalità stabilite dall'Agenzia stessa, ai singoli dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al precedente art. 98 (condizioni di attribuzione dei buoni pasto) (vedi pag. 265).
3. I dipendenti in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, che si trovano nelle condizioni di cui al precedente art. 98 (condizioni di attribuzione dei buoni pasto) (vedi pag. 265), anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall'Agenzia ove prestano servizio. I dipendenti del comparto che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente accordo.
4. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell' equivalente in denaro.

www.uilpa.it

ORARIO DI LAVORO, BUONI PASTO

Contiene:

- **D.L. 79/1997 (stralcio) – Durata dell'orario settimanale. Pag. 267**
- **D-Lgs 66/2003 (stralcio) – Orario di lavoro. Pag. 268**
- **L. 334/1997 (stralcio) – interpretazione sui buoni pasto. Pag. 279**
- **L. 724/94 (stralcio) – Orario di lavoro su 5 giorni settimanali. Pag. 279**
- **L. 266/1991 (stralcio) – Legge quadro sul volontariato. Pag. 280**

D.L. 28-3-1997, n. 79 - Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica, convertito in legge, con modificazioni, con L. 28 maggio 1997, n. 140

Art. 6 - Rapporto di lavoro a tempo parziale e orario di lavoro

5. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, adottano, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, regimi di orario articolati su cinque giorni lavorativi. La giornata di riposo infrasettimanale, di regola coincidente con il sabato, è stabilita da ciascuna amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Con regolamento da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ai sensi dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli uffici ed i servizi delle amministrazioni dello Stato che, in ragione della necessità di assicurare prestazioni continuative, sono esclusi dall'osservanza delle disposizioni del presente comma. Le altre amministrazioni e gli enti provvedono ad individuare tali uffici e servizi sulla base dei rispettivi ordinamenti.
(omissis)

www.uilpa.it

D.Lgs. 8/4/2003, n. 66 - Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

Art. 1 - Finalità e definizioni

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva 93/104/CE del 23 novembre 1993, del Consiglio, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del 22 giugno 2000, del Parlamento europeo e del Consiglio, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.
2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:
a) «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;
b) «periodo di riposo»: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
c) «lavoro straordinario»: è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;
d) «periodo notturno»: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
e) «lavoratore notturno»:
1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;
f) «lavoro a turni»: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;
g) «lavoratore a turni»: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
h) «lavoratore mobile»: qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;
i) «lavoro offshore»: l'attività svolta prevalentemente su una installazione offshore (compresi gli impianti di perforazione) o a partire da essa, diretta-

www.uilpa.it

mente o indirettamente legata alla esplorazione, alla estrazione o allo sfruttamento di risorse minerali, compresi gli idrocarburi, nonché le attività di immersione collegate a tali attività, effettuate sia a partire da una installazione offshore che da una nave;
l) «riposo adeguato»: il fatto che i lavoratori dispongano di periodi di riposo regolari, la cui durata è espressa in unità di tempo, e sufficientemente lunghi e continui per evitare che essi, a causa della stanchezza della fatica o di altri fattori che perturbano la organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine;
m) «contratti collettivi di lavoro»: contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Art. 2 - Campo di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati con le uniche eccezioni del lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE, del personale di volo nella aviazione civile di cui alla direttiva 2000/79/CE e dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE.
2. Nei riguardi delle forze armate e di polizia, dei servizi di protezione civile, ivi compresi quelli dei Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché nell'àmbito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato le disposizioni contenute nel presente decreto non trovano applicazione in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di ragioni connesse ai servizi di ordine e sicurezza pubblica, di difesa e protezione civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco, così come individuate con decreto del Ministro competente, di concerto con i Ministri dei lavoro e delle politiche sociali, della salute, dell'economia e delle finanze e per la funzione pubblica, da adottare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
3. Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.
4. La disciplina contenuta nel presente decreto si applica anche agli apprendisti maggiorenni.

Art. 3 - Orario normale di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
2. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

www.uilpa.it

Art. 4 - Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.
5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

Art. 5 - Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.
2. Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.
3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.
4. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.
5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con

www.uilpa.it

le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi.

Art. 6 - Criteri di computo

1. I periodi di ferie annue e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media di cui all'articolo 4.
2. Nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui al comma 5 dell'articolo 5, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media di cui all'articolo 4.

Art. 7 - Riposo giornaliero

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Art. 8 - Pause

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.
3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e successivi atti applicativi, e dell'articolo 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, e successive integrazioni.

Art. 9 - Riposi settimanali

1. Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7.
2. Fanno eccezione alla disposizione di cui al comma 1:

www.uilpa.it

a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;
c) per il personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari: le attività discontinue; il servizio prestato a bordo dei treni; le attività connesse con gli orari del trasporto ferroviario che assicurano la continuità e la regolarità del traffico ferroviario;
d) i contratti collettivi possono stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 17, comma 4.
3. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:
a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per l'esercizio di processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate, nonché attività industriali ad alto assorbimento di energia elettrica ed operazioni collegate;
b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento ed il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di 3 mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a 3 mesi;
d) i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
f) attività di cui all'articolo 7 della legge 22 febbraio 1934, n. 370;
g) attività indicate agli articoli 11, 12 e 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, e di cui all'articolo 3 della legge 24 ottobre 2000, n. 323.
4. Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.
5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato sentite le organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, saranno individuate le attività aventi le caratteristiche di cui al comma 3, che non siano già ricomprese nel decreto ministeriale 22 giugno 1935, e successive

www.uilpa.it

modifiche e integrazioni, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 161 del 12 luglio 1935, nonché quelle di cui al comma 2, lettera d), salve le eccezioni di cui alle lettere a), b) e c). Con le stesse modalità il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ovvero per i pubblici dipendenti il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, provvede all'aggiornamento e alla integrazione delle predette attività. Nel caso di cui al comma 2, lettera d), e salve le eccezioni di cui alle lettere a), b), e c) l'integrazione avrà senz'altro luogo decorsi trenta giorni dal deposito dell'accordo presso il Ministero stesso.

10 - Ferie annuali

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione
2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

Art. 11 - Limitazioni al lavoro notturno

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.
2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 12 - Modalità di organizzazione del lavoro notturno e obblighi di comunicazione

1. L'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, secondo i crite-

www.uilpa.it

ri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, dalla consultazione delle rappresentanze sindacali in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite per il tramite dell'Associazione cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.
2. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell'Associazione cui aderisca o conferisca mandato, informa per iscritto i servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio, con periodicità annuale, della esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, salvo che esso sia disposto dal contratto collettivo. Tale informativa va estesa alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1.

Art. 13 - Durata del lavoro notturno

1. L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
2. È affidata alla contrattazione collettiva l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici indennitari nei confronti dei lavoratori notturni. Sono fatte salve le disposizioni della contrattazione collettiva in materia di trattamenti economici e riduzioni di orario per i lavoratori notturni anche se non concesse a titolo specifico.
3. Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa consultazione delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative e delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro, viene stabilito un elenco delle lavorazioni che comportano rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali, il cui limite è di otto ore nel corso di ogni periodo di ventiquattro ore.
4. Il periodo minimo di riposo settimanale non viene preso in considerazione per il computo della media quando coincida con il periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al comma 1.
5. Con riferimento al settore della panificazione non industriale la media di cui al comma 1 del presente articolo va riferita alla settimana lavorativa.

Art. 14 - Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno

1.La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico compe-

www.uilpa.it

tente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi
2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.
4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Art. 15 - Trasferimento al lavoro diurno

1. Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.
2. La contrattazione collettiva definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individua le soluzioni nel caso in cui l'assegnazione prevista dal comma citato non risulti applicabile.

Art. 16 - Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'àmbito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'articolo 3:
a) le fattispecie previste dall'articolo 4 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e successive modifiche;
b) le fattispecie di cui al regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957, e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli articoli 8 e 10 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955;
c) le industrie di ricerca e coltivazione di idrocarburi, sia in mare che in terra, di posa di condotte ed installazione in mare;
d) le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia elencate nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni ed integrazioni, alle condizioni ivi previste;

www.uilpa.it

e) i commessi viaggiatori o piazzisti;
f) il personale viaggiante dei servizi pubblici di trasporto per via terrestre;
g) gli operai agricoli a tempo determinato;
h) i giornalisti professionisti, praticanti e pubblicisti dipendenti da aziende editrici di giornali, periodici e agenzie di stampa, nonché quelli dipendenti da aziende pubbliche e private esercenti servizi radiotelevisivi;
i) il personale poligrafico, operai ed impiegati, addetto alle attività di composizione, stampa e spedizione di quotidiani e settimanali, di documenti necessari al funzionamento degli organi legislativi e amministrativi nazionali e locali, nonché alle attività produttive delle agenzie di stampa;
l) il personale addetto ai servizi di informazione radiotelevisiva gestiti da aziende pubbliche e private;
m) i lavori di cui all'articolo 1 della legge 20 aprile 1978, n. 154, e all'articolo 2 della legge 13 luglio 1966, n. 559;
n) le prestazioni rese da personale addetto alle aree operative, per assicurare la continuità del servizio, nei settori appresso indicati:
1) personale dipendente da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste, delle autostrade, dei servizi portuali ed aeroportuali, nonché personale dipendente da imprese che gestiscono servizi pubblici di trasporto e da imprese esercenti servizi di telecomunicazione;
2) personale dipendente da aziende pubbliche e private di produzione, trasformazione, distribuzione, trattamento ed erogazione di energia elettrica, gas, calore ed acqua;
3) personale dipendente da quelle di raccolta, trattamento, smaltimento e trasporto di rifiuti solidi urbani;
4) personale addetto ai servizi funebri e cimiteriali limitatamente ai casi in cui il servizio stesso sia richiesto dall'autorità giudiziaria, sanitaria o di pubblica sicurezza;
o) personale dipendente da gestori di impianti di distribuzione di carburante non autostradali;
p) personale non impiegatizio dipendente da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.
2. Le attività e le prestazioni indicate alle lettere da a) ad n) del comma 1 verranno aggiornate ed armonizzate con i princìpi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, mediante decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.

Art. 17 - Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate

www.uilpa.it

mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.
2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, per i pubblici dipendenti, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su richiesta delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, adotta un decreto, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:
a) alle attività caratterizzate dalla distanza fra il luogo di lavoro e il luogo di residenza del lavoratore, compreso il lavoro offshore, oppure dalla distanza fra i suoi diversi luoghi di lavoro;
b) alle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, in particolare, quando si tratta di guardiani o portinai o di imprese di sorveglianza;
c) alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione, in particolare, quando si tratta:
1) di servizi relativi all'accettazione, al trattamento o alle cure prestati da ospedali o stabilimenti analoghi, comprese le attività dei medici in formazione, da case di riposo e da carceri;
2) del personale portuale o aeroportuale;
3) di servizi della stampa, radiofonici, televisivi, di produzione cinematografica, postali o delle telecomunicazioni, di servizi di ambulanza, antincendio o di protezione civile;
4) di servizi di produzione, di conduzione e distribuzione del gas, dell'acqua e dell'elettricità, di servizi di raccolta dei rifiuti domestici o degli impianti di incenerimento;
5) di industrie in cui il lavoro non può essere interrotto per ragioni tecniche;
6) di attività di ricerca e sviluppo;
7) dell'agricoltura;
8) di lavoratori operanti nei servizi regolari di trasporto passeggeri in àmbito urbano ai sensi dell'articolo 10, comma 1, numero 14), 2° periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;
d) in caso di sovraccarico prevedibile di attività, e in particolare:
1) nell'agricoltura;
2) nel turismo;
3) nei servizi postali;
e) per personale che lavora nel settore dei trasporti ferroviari:
1) per le attività discontinue;
2) per il servizio prestato a bordo dei treni;

www.uilpa.it

3) per le attività connesse al trasporto ferroviario e che assicurano la regolarità del traffico ferroviario;
f) a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
g) in caso di incidente o di rischio di incidente imminente.
3. Alle stesse condizioni di cui al comma 2 si può derogare alla disciplina di cui all'articolo 7:
a) per l'attività di lavoro a turni tutte le volte in cui il lavoratore cambia squadra e non può usufruire tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva di periodi di riposo giornaliero;
b) per le attività caratterizzate da periodo di lavoro frazionati durante la giornata, in particolare del personale addetto alle attività di pulizie.
4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.
5. Nel rispetto dei princìpi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:
a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo;
b) di manodopera familiare;
c) di lavoratori nel settore liturgico delle chiese e delle comunità religiose;
d) di prestazioni rese nell'àmbito di rapporti di lavoro a domicilio e di telelavoro.
6. Nel rispetto dei princìpi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 9 e 13, non si applicano al personale mobile. Per il personale mobile dipendente da aziende autoferrotranviarie, trovano applicazione le relative disposizioni di cui al regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e alla legge 14 febbraio 1958, n. 138.

Art. 19 - Disposizioni transitorie e abrogazioni

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al Ministro per la funzione pubblica, per quanto coinvolge i pubblici dipendenti, convoca le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.

www.uilpa.it

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio.
3. Per il personale dipendente da aziende autoferrotranviarie, addetto ad attività caratterizzata dalla necessità di assicurare la continuità del servizio, fermo restando quanto previsto dagli articoli 9, comma 5, 16 e 17, restano in vigore le relative disposizioni contenute nel regio decreto-legge 19 ottobre 1923, n. 2328, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, e nella legge 14 febbraio 1958, n. 138, in quanto compatibili con le disposizioni del presente decreto legislativo.

L. 2-10-1997, n. 334 - Disposizioni transitorie in materia di trattamento economico di particolari categorie di personale pubblico, nonché in materia di erogazione di buoni pasto

Art. 3 Disposizioni in materia di buoni pasto

1. L'articolo 2, comma 11, della legge 28 dicembre 1995, n. 550, si interpreta nel senso che l'erogazione dei buoni pasto è dovuta, secondo le modalità previste negli specifici accordi, anche ai dipendenti civili delle Amministrazioni e loro articolazioni del comparto Ministeri, nelle quali, per le particolari esigenze fatte salve dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, non sia attivato l'orario di servizio e di lavoro su cinque giorni.

L. 23-12-1994 n. 724 - Misure di razionalizzazione della finanza pubblica

Art. 22 - Personale

1. L'orario di servizio nelle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, si articola su cinque giorni settimanali, anche nelle ore pomeridiane, in attuazione dei princìpi generali di cui al titolo I del predetto decreto legislativo. Sono fatte salve in ogni caso le particolari esigenze dei servizi pubblici da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, quelle delle istituzioni scolastiche, nonché quelle derivanti dalla necessità di assicurare comunque la funzionalità delle strutture di altri uffici pubblici con un ampliamento dell'orario di servizio anche nei giorni non lavorativi.
2. Nelle amministrazioni pubbliche indicate nel comma 1 l'orario settimanale di lavoro ordinario, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, è funzionale all'orario di servizio e si articola su cinque giorni, anche nelle ore pomeridiane, fatte salve le particolari esigenze dei servizi pubblici indicati

www.uilpa.it

nel comma 1.
3. L'articolazione dell'orario di servizio, dell'orario di apertura al pubblico e dell'orario di lavoro è definita, con le procedure di cui all'articolo 10, all'articolo 16, comma 1, lettera d), ed all'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, avendo presenti le finalità e gli obiettivi da realizzare e le prestazioni da assicurare, secondo modalità maggiormente rispondenti alle esigenze dell'utenza. L'orario di lavoro, comunque articolato, è accertato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato.
(omissis)

L. 11-8-1991 n. 266 - Legge-quadro sul volontariato

Art. 17 - Flessibilità nell'orario di lavoro

1. I lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri di cui all'articolo 6, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dai contratti o dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

www.uilpa.it

Capitolo terzo - Le assenze

Ferie
(Art. 44)

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.
2. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937 (vedi scheda n. 10).
3. I dipendenti assunti dopo la stipulazione del presente contratto, ovvero che alla data di stipulazione del presente contratto non hanno maturato 3 anni di anzianità di servizio, hanno diritto a 26 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 sei giorni, i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2, 3 e 4 sono, rispettivamente, 32 e 30, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. (vedi scheda n. 10).
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 (vedi scheda n. 10).
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. 46 (permessi retribuiti) (vedi pag. 283) conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Agenzia assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

www.uilpa.it

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. In caso di impedimento, derivante da malattia del lavoratore, alla fruizione delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo di quello di spettanza, le stesse possono essere fruite anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio e comunque entro l'anno.
14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. L'Agenzia deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.
15 Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio.
16. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

Festività
(Art. 45)

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera.
2. La festività del Santo Patrono, ove non goduta per esigenze di servizio, viene recuperata secondo le modalità previste dalla legge n. 937/77 per le festività soppresse (vedi scheda n. 10), previa concertazione di cui all'art. 6 (Sistema di partecipazione) (vedi pag. 7).
3. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.
4. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988, n. 516 (7) e dell'8 marzo 1989, n.101

(7) E' la legge che reca: "Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione Italiana delle Chiese cristiane avventiste del 7° giorno", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale S.O. n. 283 del 2 dicembre 1988.

www.uilpa.it

(8). Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni, anche in modo frazionato in misura non inferiore alle due ore giornaliere.

Permessi retribuiti
(Art. 46)

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, o convivente stabile, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado: giorni tre per evento.

2. A domanda del dipendente – per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati – possono essere inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito. Il dipendente, in alternativa, può fruire di n. 18 ore complessive di permesso utilizzabili in modo frazionato. Le due modalità di fruizione dei permessi non sono cumulabili. Tra le motivazioni per cui possono essere concessi i permessi di cui al presente comma, rientrano l'effettuazione di visite specialistiche o esami clinici, di testimonianze per fatti non di ufficio, nonché l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità.

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

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

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

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (vedi scheda n. 10) non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

7. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art.

(8) Reca: Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione delle Comunità ebraiche italiane", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale S.O. n. 69 del 23 marzo 1989.

www.uilpa.it

13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 (vedi scheda n. 10) e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52 (vedi scheda n. 10), che prevedono, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo, nonché i permessi ed i congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1, dalla legge n. 53 del 2000 (vedi scheda n. 10).

Permessi brevi
(Art. 47)

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

Diritto allo studio
(Art. 48)

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Agenzia – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Agenzia all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. Le agenzie articolate territorialmente provvedono, con atti organizzativi interni, a ripartire tra le varie sedi il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa nazionale di Agenzia.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previsti ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, anche finalizzati all'acquisizione di specifica professionalità ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 4.

www.uilpa.it

3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti ;
b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera 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. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite nell'ambito delle procedure di cui all'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) (vedi pag. 4).
7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (Soggetti sindacali titolari della C.I.) (vedi pag. 13).
8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'Agenzia, l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.
9. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'Agenzia potrà valutare con il dipendente , nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.
10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 46 (permessi retribuiti) (vedi pag. 283).

www.uilpa.it

11. Le condizioni di estensione ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato dei permessi di cui al presente articolo, sono individuate in un'apposita sessione negoziale da tenersi entro il 30 giugno 2004.

Assenze per malattia
(Art. 49)

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dipendente l'Agenzia procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Agenzia può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da T.B.C.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie pari o superiori a quindici giorni o in caso di ricovero ospedaliero o in day-hospital, e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete per intero l'indennità di cui all'art. 87 (indennità) (vedi pag. 472). In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso. In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di Agenzia è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico.
b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

www.uilpa.it

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.
8. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnossky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competenze Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a).
9. La disciplina di cui al comma 8 si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A, di cui al d.lgs. n. 834/81 (9), per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata.
10. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 8, le agenzie favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.
11. Nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio, qualora il dipendente abbia lasciato la sede di lavoro, la giornata non sarà considerata assenza per malattia se la relativa certificazione medica ha decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa. In tale ipotesi, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, recupererà le ore non lavorate concordandone i tempi e le modalità con il dirigente, anche ai sensi dell'art. 47 (permessi brevi) (vedi pag. 284). Nel caso in cui il certificato medico coincida con la giornata della parziale prestazione lavorativa, la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità.
12. Ai fini del computo dell'assenza per malattia, in presenza di due certificati di malattia consecutivi con il primo che termina il sabato ed il secondo che inizia con il lunedì, la domenica intercorrente deve essere considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate pre-festive e post-festive.
13. 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) Si tratta della norma che ha modificato le tabelle allegate al D.P.R. 915/78 ("Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra"). In particolare, la Tabella A elenca le lesioni ed infermità che danno diritto a pensione vitalizia o ad assegno temporaneo, raggruppate in otto categorie. Nelle categorie dalla prima alla quinta sono ricomprese le lesioni e le infermità più gravi.

www.uilpa.it

14. 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.
15. L'Agenzia è abilitata a disporre il controllo in ordine alla sussistenza della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, sulla base delle proprie esigenze funzionali ed organizzative, attraverso la competente Azienda sanitaria locale. I controlli di cui al presente comma non sono estensibili alla fattispecie della assenza della madre o del padre per malattia del bambino di cui all'art. 55 (Congedi dei genitori) (vedi pag. 313).
16. 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.
17. 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'Agenzia, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
18. La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.
19. 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'Agenzia, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.
20. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all' Agenzia, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti.

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio
(Art. 50)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 49 (assenza per malattia), comma 7, lett. a) (vedi pag. 286), comprensiva dell'indennità di Agenzia di cui all'art. 87 (indennità) (vedi pag. 472).
2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciu-

www.uilpa.it

ta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 49 (assenze per malattia) , comma 7, lett. a) (vedi pag. 186), comprensiva dell'indennità di Agenzia di cui all'art. 87 (indennità) (vedi pag. 472), per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 49 (assenze per malattia), commi 1 e 2 (vedi pag. 286).
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 nonché per i rimborsi delle spese. In particolare le seguenti leggi e le loro successive modificazioni ed integrazioni vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 (10); legge 27 luglio 1962, n. 1116 (11) e successivo D.P.C.M. del 5 luglio 1965 (12); D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 (13), art. 22 commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 (vedi scheda n.12); art. 1, commi da 119 a 122 della legge 23 dicembre 1996, n. 662 (14), D.P.R. 29 ottobre 2001 n. 461 (vedi scheda n.12).

Aspettative
(Art. 51)

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per motivi diversi ovvero delle aspettative di cui al comma 8, lettere a) e b) se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
4. L' aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 49 (assenze per malattia) e 50 (infor-

(10) "Norme di esecuzione del testo unico delle disposizioni sullo statuto degli impiegati civili dello Stato, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3" (S.O. n. 2 alla Gazz. Uff. 12 agosto 1957, n. 200).
(11) "Norme interpretative ed integrative dell'art. 68 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 e della legge 1° novembre 1957, n. 1140, in materia di spese di degenza e di cura del personale statale per infermità dipendenti da causa di servizio." (G.U. n. 202 dell'11 agosto 1962) (vedi scheda n. 12).
(12) "Norme per l'applicazione della legge 27 luglio 1962, n. 1116, in materia di spese di degenza e di cura per infermità dipendenti da causa di servizio a favore del personale civile dello Stato." (G.U. n. 246 del 30 settembre 1965)
(13) E' la norma che ha modificato le tabelle allegate al D.P.R. 915/78 ("Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra"). In particolare, la Tabella A elenca le lesioni ed infermità che danno diritto a pensione vitalizia o ad assegno temporaneo, raggruppate in otto categorie. Nelle categorie dalla prima alla quinta sono ricomprese le lesioni e le infermità più gravi.
(14) Si riferiscono all'istruttoria delle domande di equo indennizzo presentate anteriormente alla data del 1° gennaio 1995 e di quelle presentate successivamente alla data di entrata in vigore della stessa L. 662/1996.

www.uilpa.it

tuni sul lavoro e malattie di servizio) (vedi pagg. 286-288).
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 (vedi scheda n. 18) e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'Agenzia, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 66 (sanzioni e procedimento disciplinare) (vedi pag. 386).
8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:
a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa Agenzia o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova.
b) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 (vedi scheda n. 10) - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238 (vedi scheda n. 10). Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamene e può essere cumulata con l' aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.
9. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, può, altresì, essere concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra Agenzia del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge
(Art. 52)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali

www.uilpa.it

sono regolate dai contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998 (vedi scheda n. 2), 9 agosto 2000 e 18 dicembre 2002 (15).
2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 (vedi scheda n. 10) oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 (16) sono collocati, a domanda, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448 del 2001 (17), in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.
3. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'Agenzia non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altro comparto.
4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.
5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3 per poter usufruire delle quali occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui al d. lgs. 151/2001 (vedi scheda n. 11).

Congedi per la formazione
(Art. 53)

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n.53/2000 (vedi scheda n. 10) per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le agenzie del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31

(15) Gli accordi 9.8.2000 e 18.12.2002, validi dal 2000 al 2003, sono stati successivamente superati dall'accordo 3.8.2004 che riportiamo nella scheda n. 2.
(16) Si tratta della legge che reca "Norme in materia di borse di studio universitarie.", pubblicata nella G.U. 14 dicembre 1989, n. 291
(17) La norma richiamata introduce modifiche all'art. 2 della L. 476/84 (vedi scheda n. 10).

www.uilpa.it

dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa nazionale di Agenzia definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Agenzia di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. La contrattazione integrativa a livello nazionale di Agenzia di cui all'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) (vedi pag. 4) individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'Agenzia può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.
6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000 (vedi scheda n.10). Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'Agenzia ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 49 e 50 (Assenze per Malattia, Infortuni sul lavoro) (vedi pagg. 286-288).
7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Servizio militare
(Art. 54)

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva, l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, il servizio civile sostitutivo sospendono il rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto senza diritto alla retribuzione fino ad un mese dopo la cessazione del servizio.
2. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve presentarsi all'Agenzia per riprendere il lavoro. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.
3. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti

www.uilpa.it

dalle vigenti disposizioni di legge, compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento di fine rapporto.
4. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Agenzia corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.
Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'Agenzia per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

www.uilpa.it

CONGEDI, PERMESSI E ASPETTATIVE

Contiene:

- D.P.R. 361/1957 (stralcio) – Permessi per elezioni. Pag. 295
- L. 178/1981 (stralcio) – Permessi per elezioni. Pag. 295
- L. 584/1967 (stralcio) – Permessi per donatori di sangue. Pag. 295
- D.M. Lavoro 8/4/1968 – Donazione sangue. Pag. 296
- L. 300/1970 (stralcio) – Permessi e aspettative per funzioni elettive. Pag. 297
- L. 937/1977 (stralcio) – Festività soppresse. Pag. 297
- L. 18/1979 (stralcio) – Elezioni europee, permessi per campagna elettorale. Pag. 298
- L. 26/1980 (stralcio) – Aspettativa per servizio all'estero del coniuge. Pag. 299
- L. 476/1984 (stralcio) – Permessi per dottorato di ricerca. Pag. 300
- L. 333/1985 (stralcio) – Coniugi di lavoratori in servizio all'estero. Pag. 300
- L 69/1992 (stralcio) – Permessi per elezioni. Pag. 300
- L. 104/92 (stralcio) – Agevolazioni per i portatori di handicap. Pag. 301
- L. 53/2000 (stralcio) – Congedi per eventi e cause particolari, congedi per la formazione. Pag. 301
- D.M. Affari Sociali 278/2000 – Congedi per eventi e cause particolari. Pag. 303
- D.Lgs. 267/2000 (stralcio) – Permessi per amministratori locali. Pag. 307
- L. 336/ 2000 (stralcio) – Festa del 2 giugno. Pag. 309
- L. 52/2001 (stralcio) – Donazione di midollo osseo. Pag. 309
- D.Lgs. 165/2001 (stralcio) – Aspettativa per mandato parlamentare. Pag. 309
- L. 638/1983 (Stralcio) – Visite fiscali. Pag. 310

www.uilpa.it

D.P.R. 30/3/1957 n. 361 - Approvazione del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati

Art. 119 - Assenza per funzioni elettorali

1. In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti dei candidati nei collegi uninominali e di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
2. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Legge 30/4/1981, n. 178 - Estensione della norma dell'art. 119 del testo unico approvato con DPR 30/3/1957, n. 361 alle elezioni comunali, provinciali e regionali

Art. 1 - Applicazione

Le norme di cui all'articolo 119 del decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361, si applicano anche in occasione delle elezioni comunali, provinciali e regionali.

Art. 2 - Somme detraibili

Art. 2. Le somme corrisposte in base alla norma dell'articolo 119 del decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361, così come modificato dal precedente articolo, sono detraibili, da parte del datore di lavoro, dall'imponibile complessivo determinato ai fini delle imposte sul reddito.

Legge 13/7/1967 n. 584 - Riconoscimento del diritto a una giornata di riposo dal lavoro al donatore di sangue dopo il salasso per trasfusione e alla corresponsione della retribuzione

Art. 1 - Diritto ad astenersi dal lavoro

I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

www.uilpa.it

Art. 2 - Retribuzione

Ai lavoratori dipendenti, i quali cedano il loro sangue gratuitamente, compete la corresponsione della normale retribuzione per la giornata di riposo di cui all'articolo precedente. La retribuzione viene corrisposta direttamente dal datore di lavoro, il quale ha facoltà di chiedere il rimborso all'Istituto di assicurazione contro le malattie al quale è iscritto il donatore, anche in deroga alle vigenti norme che prevedano limitazioni dell'indennità economica di malattia per durata e ammontare.

Decreto Ministero del Lavoro 8/4/1968 - Norme di attuazione della legge 13 luglio 1967, n. 584, per il riconoscimento al donatore di sangue del diritto ad una giornata di riposo e alla corresponsione della retribuzione

Art. 1 - Quantità minima

È fissato in 250 grammi il limite quantitativo minimo che la donazione di sangue, ai fini degli artt. 1 e 2 della L. 13 luglio 1967, n. 584 (2), deve raggiungere per il diritto alla giornata di riposo e alla relativa retribuzione in favore dei lavoratori dipendenti che cedono gratuitamente il loro sangue per trasfusione diretta o indiretta o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico.

Art. 2 - Prelievo

Il prelievo di sangue deve risultare effettuato presso un centro di raccolta fisso o mobile, ovvero presso un centro trasfusionale ovvero presso un centro di produzione di emoderivati regolarmente autorizzati dal Ministero della sanità.

Art. 3 - Computo del riposo

La giornata di riposo di cui all'art. 1 viene computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l'operazione di prelievo del sangue.

Art. 7 - Certificazioni

Nel caso in cui il lavoratore si sia recato al centro per donare il proprio sangue e la donazione, per motivi di ordine sanitario, non possa essere effettuato ovvero venga effettuata solo parzialmente, il medico addetto al prelievo dovrà rilasciare al lavoratore stesso un certificato, con l'indicazione del giorno e dell'ora, attestante la mancata o parziale donazione.

www.uilpa.it

Legge 20/5/1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

Art. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali

Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.
I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.
La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.
I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.
Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.
Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa

Art. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.
I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

Legge 23/12/1977, n. 937 - Attribuzione di giornate di riposo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Art. 1 - Festività

Ai dipendenti civili e militari delle pubbliche amministrazioni centrali e locali,

www.uilpa.it

anche con ordinamento autonomo, esclusi gli enti pubblici economici, sono attribuite, in aggiunta ai periodi di congedo previsti dalle norme vigenti, sei giornate complessive di riposo da fruire nel corso dell'anno solare come segue:
a) due giornate in aggiunta al congedo ordinario;
b) quattro giornate, a richiesta degli interessati, tenendo conto delle esigenze dei servizi.
Le due giornate di cui al punto a) del precedente comma seguono la disciplina del congedo ordinario.
Le quattro giornate di cui al punto b) del primo comma non fruite nell'anno solare, per fatto derivante da motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi, sono forfettariamente compensate in ragione di L. 8.500 giornaliere lorde.

Art. 2 - Responsabilità di attribuzione delle festività

Le giornate di cui al punto b) dell'articolo 1 sono attribuite dal funzionario che, secondo i vigenti ordinamenti, è responsabile dell'ufficio, reparto, servizio o istituto da cui il personale direttamente dipende.
Il funzionario responsabile di cui al precedente comma che per esigenze strettamente connesse alla funzionalità dei servizi (lavorazioni a turno, a ciclo continuo o altre necessità dipendenti dalla organizzazione del lavoro) non abbia potuto attribuire nel corso dell'anno solare le giornate di cui al punto b) del primo comma dell'articolo i, dovrà darne motivata comunicazione al competente ufficio per la liquidazione del relativo compenso forfettario che dovrà essere effettuata entro il 31 gennaio.
L'indebita attribuzione e liquidazione del compenso forfettario comporta diretta responsabilità personale dei funzionari che l'hanno disposta.

Art. 3 - Oneri

Le spese derivanti dall'applicazione dei precedenti articoli saranno imputate ai capitoli di spesa concernenti stipendi ed altri compensi fissi iscritti negli stati di previsione dei vari Ministeri nonché nei bilanci delle amministrazioni autonome.

Legge 24/1/1979, n. 18 - Elezione dei rappresentanti dell'Italia al Parlamento europeo

Art. 52 - Lavoratori eletti

I lavoratori dipendenti da enti pubblici o da privati datori di lavoro che siano stati ammessi come candidati per l'elezione a rappresentanti al Parlamento europeo, possono chiedere di essere collocati in aspettativa non retributiva fino al giorno della votazione.

www.uilpa.it

Ai dipendenti dello Stato e di altre pubbliche amministrazioni, ai magistrati, nonché ai dipendenti degli enti ed istituti di diritto pubblico sottoposti alla vigilanza dello Stato, che siano eletti rappresentanti del Parlamento europeo si applicano le disposizioni dell'articolo 4 della legge 31 ottobre 1965, n. 1261.

Legge 11/2/1980, n. 26 - Norme relative al collocamento in aspettativa dei dipendenti dello Stato il cui coniuge, anche esso dipendente dello Stato, sia chiamato a prestare servizio all'estero

Art. 1 - Richiesta di aspettativa

L'impiegato dello Stato, il cui coniuge - dipendente civile o militare della pubblica amministrazione - presti servizio all'estero, può chiedere di essere collocato in aspettativa qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione

Art. 2 - Durata

L'aspettativa, concessa sulla base dell'art. 1 della presente legge, 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. L'impiegato in aspettativa non ha diritto ad alcun assegno.

Art. 3 - Effetti sul trattamento economico e normativo

Il tempo trascorso in aspettativa concessa ai sensi dell'art. 1 della presente legge non è computato ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.
L'impiegato che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.

Art. 4 - Sostituzione

Qualora l'aspettativa si protragga oltre un anno, l'amministrazione ha facoltà di utilizzare il posto corrispondente ai fini delle assunzioni. In tal caso, l'impiegato che cessa dall'aspettativa occupa - ove non vi siano vacanze disponibili - un posto in soprannumero da riassorbirsi al verificarsi della prima vacanza.

www.uilpa.it

Legge 13/8/1984, n. 476 - Norma in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università

Art. 2 - Congedo straordinario

Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste. In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo.
Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Legge 25/6/1985, n. 333 - Estensione dei benefici di cui alla legge 11 febbraio 1980, n. 26, ai dipendenti statali il cui coniuge presti servizio all'estero per conto di soggetti non statali

Articolo unico

Il dipendente statale, il cui coniuge presti servizio all'estero per conto di soggetti non statali, può chiedere il collocamento in aspettativa a norma della L. 11 febbraio 1980, n. 26

Legge 29/1/1992, n. 69 - Interpretazione autentica del comma 2 dell'art. 119 del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, approvato con D.P.R. 30/3/1957, n. 361, in materia di trattamento dei lavoratori investiti di funzioni presso i seggi elettorali

Art. 1 - Compensi e riposi per funzioni elettorali

1. Il comma 2 dell'art. 119 del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, approvato con D.P.R. 30 marzo 1957, n. 361, come sostituito dall'articolo 11 della L. 21 marzo 1990, n. 53, va inteso nel senso che i lavoratori di cui al comma 1 dello stesso art. 119 hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali».

www.uilpa.it

Legge 5/2/1992, n. 104 - Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate

Art. 33 - Agevolazioni

1. (abrogato. Vedi art. 33 comma 1 D. lgs. 151/2001, scheda 11 - ndr)
2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.
4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.
6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.
7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

L. 8-3-2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

Art. 4 - Congedi per eventi e cause particolari

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certifica-

www.uilpa.it

zione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.
4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

Art. 5 - Congedi per la formazione

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Per «congedo per la formazione» si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la for-

www.uilpa.it

mazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.
5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
(omissis)

Decreto interministeriale 21/7/ 2000, n. 278 - Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari

Art. 1 - Permessi retribuiti

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 3, comma 4. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per

www.uilpa.it

l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 2 - Congedi per gravi motivi familiari

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:
a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;
c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.
3. I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra

www.uilpa.it

il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.
4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.
5. Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.
6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.
7. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

www.uilpa.it

Art. 3 - Documentazione

1. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.
2. Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
3. La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire del congedo di cui all'articolo 2 per i motivi di cui al comma 1, lettere b) e c), sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.
4. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione di cui al comma 1 del presente articolo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.
5. Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro-servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo di cui all'articolo 2, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo.

Art. 4 - Disposizioni finali e entrata in vigore

1. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dal presente regolamento.
2. In alternativa alle disposizioni del presente regolamento, per i permessi e i congedi previsti allo stesso titolo dalla contrattazione collettiva vigente si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli.
3. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

www.uilpa.it

Decreto legislativo 18/8/2000, n. 267 - Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali

Art. 78 - Doveri e condizione giuridica

6. Gli amministratori lavoratori dipendenti, pubblici e privati, non possono essere soggetti, se non per consenso espresso, a trasferimenti durante l'esercizio del mandato. La richiesta dei predetti lavoratori di avvicinamento al luogo in cui viene svolto il mandato amministrativo deve essere esaminata dal datore di lavoro con criteri di priorità. Nell'assegnazione della sede per l'espletamento del servizio militare di leva o di sue forme sostitutive è riconosciuta agli amministratori locali la priorità per la sede di espletamento del mandato amministrativo o per le sedi a questa più vicine. Il servizio sostitutivo di leva non può essere espletato nell'ente nel quale il soggetto è amministratore o in un ente dipendente o controllato dalla medesima amministrazione

Art. 79 - Permessi e licenze

1. I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata in cui sono convocati i rispettivi consigli. Nel caso in cui i consigli si svolgano in orario serale, i predetti lavoratori hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano altresì nei confronti dei militari di leva o richiamati e di coloro che svolgono il servizio sostitutivo previsto dalla legge. Ai sindaci, ai presidenti di provincia, ai presidenti delle comunità montane che svolgono servizio militare di leva o che sono richiamati o che svolgono il servizio sostitutivo, spetta, a richiesta, una licenza illimitata in attesa di congedo per la durata del mandato.
3. I lavoratori dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, ovvero facenti parte delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge, ovvero membri delle conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro effettiva durata. Il diritto di assentarsi di cui al presente comma comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano

www.uilpa.it

altresì nei confronti dei militari di leva o di coloro che sono richiamati o che svolgono il servizio sostitutivo.
4. I componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, oltre ai permessi di cui ai precedenti commi, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti.
5. I lavoratori dipendenti di cui al presente articolo hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.
6. L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per i quali i lavoratori chiedono ed ottengono permessi, retribuiti e non retribuiti, devono essere prontamente e puntualmente documentati mediante attestazione dell'ente.

Art. 80 - Oneri per permessi retribuiti

1. Le assenze dal servizio di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 dell'articolo 79 sono retribuite al lavoratore dal datore di lavoro. Gli oneri per i permessi retribuiti dei lavoratori dipendenti da privati o da enti pubblici economici sono a carico dell'ente presso il quale gli stessi lavoratori esercitano le funzioni pubbliche di cui all'articolo 79. L'ente, su richiesta documentata del datore di lavoro, è tenuto a rimborsare quanto dallo stesso corrisposto, per retribuzioni ed assicurazioni, per le ore o giornate di effettiva assenza del lavoratore. Il rimborso viene effettuato dall'ente entro trenta giorni dalla richiesta. Le somme rimborsate sono esenti da imposta sul valore aggiunto ai sensi dell'articolo 8, comma 35, della legge 11 marzo 1988, n. 67.

Art. 81 - Aspettative

1.Gli amministratori locali di cui all'articolo 77, comma 2, che siano lavoratori dipendenti possono essere collocati a richiesta in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato. Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova .

www.uilpa.it

Legge 20/11/2000, n. 336 - Ripristino della festività nazionale del 2 giugno, data di fondazione della Repubblica

Art. 1 - Ripristino

1. A decorrere dal 2001 la celebrazione della festa nazionale della Repubblica ha nuovamente luogo il 2 giugno di ciascun anno, che pertanto viene ripristinato come giorno festivo.

Legge 6/3/2001, n. 52 - Riconoscimento del Registro nazionale italiano dei donatori di midollo osseo

Art. 5 - Diritti dei donatori

1. I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:
a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.
2. Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di spedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'èquipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo. I relativi contributi previdenziali sono accreditati ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155. A tal fine, al datore di lavoro sono certificati, a cura dei servizi che hanno reso le prestazioni sanitarie, l'accesso e le pratiche inerenti alla procedura di donazione cui è stato sottoposto il dipendente donatore di midollo osseo.

Decreto Legislativo 30/3/2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Art. 68 - Aspettativa per mandato parlamentare

1. I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analoga indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima.

www.uilpa.it

2. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.
3. Il collocamento in aspettativa ha luogo all'atto della proclamazione degli eletti; di questa le Camere ed i Consigli regionali danno comunicazione alle amministrazioni di appartenenza degli eletti per i conseguenti provvedimenti.
4. Le regioni adeguano i propri ordinamenti ai princìpi di cui ai commi 1, 2 e 3.

Legge 11/11/1983, n. 638 - Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini

Art. 5 - Trattamento economico nelle assenze per malattie

1. Ai lavoratori pubblici e privati, con contratto a tempo determinato, i trattamenti economici e le indennità economiche di malattia sono corrisposti per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermi restando i limiti massimi di durata previsti dalle vigenti disposizioni.
2. Non possono essere corrisposti trattamenti economici e indennità economiche per malattia per periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.
3. Nel caso in cui il lavoratore a tempo determinato nei dodici mesi immediatamente precedenti non possa far valere periodi lavorativi superiori a trenta giorni, il trattamento economico e l'indennità di malattia sono concessi per un periodo massimo di trenta giorni nell'anno solare. In tal caso l'indennità economica di malattia è corrisposta, previa comunicazione del datore di lavoro, direttamente dall'Istituto nazionale per la previdenza sociale.
4. Il periodo di malattia di cui al precedente comma si computa ai fini del limite massimo delle giornate indennizzabili.
5. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità economica di malattia per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze. Le indennità relative ad un maggior numero di giornate indennizzabili sono corrisposte al lavoratore direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.
6. I lavoratori agricoli a tempo determinato iscritti o aventi diritto alla iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del D.L. 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, nella L. 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto, a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate, per ciascun anno alle prestazioni di cui ai commi precedenti per un numero di giornate corrispondente a quello risultante dalla anzidetta iscrizione nell'anno precedente. In ogni

www.uilpa.it

caso il periodo indennizzabile non può eccedere i limiti di durata massima prevista in materia.
7. Le disposizioni dei commi precedenti non si applicano ai marittimi assistiti ai sensi del R.D.L. 23 settembre 1937, n. 1918, convertito, con modificazioni, nella legge 24 aprile 1938, n. 831. Le disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo non si applicano ai lavoratori dello spettacolo assistiti ai sensi del D.Lgs.C.P.S. 16 luglio 1947, n. 708, e successive modificazioni ed integrazioni.
8. Ai fini del presente articolo i periodi di godimento del trattamento di cassa integrazione guadagni e di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio sono assimilati ai periodi di lavoro.
9. Ai fini dei controlli sullo stato di salute dei lavoratori, il Ministro della sanità, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, formula gli schemi-tipo di convenzione di cui all'articolo 8-bis, D.L. 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, nella L. 27 giugno 1981, n. 331, nei casi in cui gli schemi suddetti non siano stati elaborati di intesa fra l'Istituto nazionale della previdenza sociale e le regioni entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto.
10. Entro i trenta giorni successivi alla data di pubblicazione degli schemi di cui al comma che precede le unità sanitarie locali adottano le convenzioni di cui al comma che precede e predispongono un servizio idoneo ad assicurare entro lo stesso giorno della richiesta, anche se domenicale o festivo, in fasce orarie di reperibilità, il controllo dello stato di malattia dei lavoratori dipendenti per tale causa assentatisi dal lavoro e accertamenti preliminari al controllo stesso anche mediante personale non medico, nonché un servizio per visite collegiali presso poliambulatori pubblici per accertamenti specifici.
11. L'omissione degli adempimenti di cui al comma che precede nel termine fissato comporta l'immediata nomina di un commissario ad acta da parte del competente organo regionale.
12. Per l'effettuazione delle visite mediche di controllo dei lavoratori l'Istituto nazionale della previdenza sociale, sentiti gli ordini dei medici, istituisce presso le proprie sedi liste speciali formate da medici, a rapporto di impiego con pubbliche amministrazioni e da medici liberi professionisti, ai quali possono fare ricorso gli istituti previdenziali o i datori di lavoro.
12-bis. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, per gli accertamenti sanitari connessi alla sua attività istituzionale, è autorizzato a stipulare apposite convenzioni con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.
13. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentiti la Federazione nazionale degli ordini dei medici e il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, sono stabilite le modalità per la disciplina e l'attuazione dei controlli secondo i criteri di cui al comma 10 del presente arti-

www.uilpa.it

colo ed i compensi spettanti ai medici.
14. Qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

www.uilpa.it

Congedi dei genitori
(Art. 55)

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d. lgs. 151/2001 (vedi scheda n. 11).
2. Oltre a quanto previsto dal decreto legislativo di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:
a) Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del d. lgs. 151/2001 (vedi scheda n. 11), alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché l'indennità di Agenzia di cui all'art. 87 (indennità di Agenzia) (vedi pag. 472) e l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 28 (retribuzione di posizione e di risultato) (vedi pag. 444), ove spettante, e le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.
b) In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed del periodo anti-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.
c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, del d. lgs. 151/2001 (vedi scheda n. 11), per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse e ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d. lgs. 151/2001 (vedi scheda n. 11) , alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c).
e) I periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. 151/2001 (vedi scheda n. 11) , la lavoratrice madre

www.uilpa.it

o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
h) In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d. lgs. 151/2001 (vedi scheda n. 11) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.
3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d. lgs. 151/2001 (vedi scheda n. 11), qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'Agenzia provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psicofisico.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche
(Art. 56)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto all'art. 49 (assenze per malattia), comma 7 (vedi pag. 286), i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

www.uilpa.it

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 51 (aspettative), comma 8, lett. c) (vedi pag. 289), nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Agenzia 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'Agenzia nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Tutela dei dipendenti portatori di handicap
(Art. 57)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 49 (assenza per malattia), comma 7 (vedi pag. 286), i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 51 (aspettative), comma 8, lett. c) (vedi pag. 289), nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Agenzia dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

www.uilpa.it

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Agenzia nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 104/1992 (vedi scheda n. 10) in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica
(Art. 58)

1. Fatte salve le eventuali normative più favorevoli esistenti nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Agenzia non potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo nelle strutture organizzative del settore in mansioni anche diverse o di altro profilo a parità di livello economico iniziale di accesso dell'area di inquadramento ove vi sia la disponibilità organica, purché compatibili con lo stato di salute ed i titoli posseduti, assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.
2. In caso di mancanza di posti ovvero nell'impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con i motivi che hanno determinato l'inidoneità, previo consenso dell'interessato a seguito di comunicazione dei posti disponibili, il dipendente può essere impiegato in un profilo con trattamento economico iniziale inferiore della medesima area oppure in un profilo immediatamente inferiore dell'area sottostante. In caso di mancanza di posti in organico in detto profilo, la ricollocazione può avvenire in uno qualsiasi dei profili dell'area sottostante.
3. L'inquadramento nella posizione economica inferiore può essere anche temporaneo ove sia legato alla mancanza di posti e non alla inidoneità fisica allo svolgimento delle relative mansioni. In tale caso il dipendente al verificarsi della vacanza ha titolo alla ricollocazione nel profilo per il quale era stato giudicato idoneo.
4. La domanda di reinquadramento di cui ai commi precedenti è presentata dal dipendente, entro trenta giorni dalla data di notifica del giudizio di inidoneità.
5. L'eventuale ricollocazione del dipendente in altro profilo professionale ai sensi dei commi 1 e 2, è regolata da appositi criteri stabiliti dall'Agenzia d'intesa con le organizzazioni sindacali.
6. Nel caso in cui il dipendente venga collocato nella posizione economica inferiore si applica l'art. 4, comma 4 della legge 68/1999 (vedi scheda n. 11) .
7. Al dipendente che non possa essere ricollocato nell'ambito dell'Agenzia di appartenenza con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 62 (Passaggio diretto ad altre agenzie del personale in eccedenza) (vedi pag. n. 378).

www.uilpa.it

MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI, TUTELA DEI DISABILI E DELLE CATEGORIE SOCIALMENTE DEBOLI

Contiene:

- **D.Lgs 151/2001 (stralcio) – Testo unico sulla maternità. Pag. 317**
- **L. 104/1992 (stralcio) – Eliminazione delle barriere architettoniche. Pag. 342**
- **L. 68/1999 (stralcio) – Tutela dei lavoratori divenuti disabili. Pag. 344**

Decreto Legislativo 26/3/2001, n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.
2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Art. 2 - Definizioni

1. Ai fini del presente testo unico:
a) per «congedo di maternità» si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
b) per «congedo di paternità» si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
c) per «congedo parentale», si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
d) per «congedo per la malattia del figlio» si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
e) per «lavoratrice» o «lavoratore», salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori

www.uilpa.it

di cooperative.
2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 3 - Divieto di discriminazione

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
2. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
3. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 4 - Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo.

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.
2. L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.
3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.
4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di

www.uilpa.it

un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.
5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

Art. 5 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

Art. 6 - Tutela della sicurezza e della salute

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.
2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.
3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Art. 7 - Lavori vietati

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali,

www.uilpa.it

provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.
2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.
3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.
4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.
5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.
6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8 - Esposizione a radiazioni ionizzanti

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.
2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Art. 11 - Valutazione dei rischi

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'àmbito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.
2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di

www.uilpa.it

informare le lavoratrici ed i loro rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12 - Conseguenze della valutazione

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.
4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 13 - Adeguamento alla disciplina comunitaria

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.
2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

Art. 14 - Controlli prenatali

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presenta-

www.uilpa.it

no al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 15 - Disposizioni applicabili

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Art. 16 - Divieto di adibire al lavoro le donne

1. È vietato adibire al lavoro le donne:
a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Art. 17 - Estensione del divieto

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:
a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

www.uilpa.it

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.
3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.
4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.
5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dai presente articolo sono definitivi.

Art. 18 - Sanzioni

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 19 - Interruzione della gravidanza

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.
2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20 - Flessibilità del congedo di maternità

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

Art. 21 - Documentazione

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera

www.uilpa.it

a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.
2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 22 - Trattamento economico e normativo

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.
2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.
3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.
5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.
6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.
7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 23 - Calcolo dell'indennità

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.
2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o tratta-

www.uilpa.it

menti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.
3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.
4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).
5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:
a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;
b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'àmbito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;
c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Art. 24 - Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.
2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

www.uilpa.it

3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.
5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.
6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Art. 25 - Trattamento previdenziale

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.
2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

www.uilpa.it

3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

Art. 26 - Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.
2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Art. 27 - Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.
2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.
3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

Art. 28 - Congedo di paternità

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

www.uilpa.it

Art. 29 - Trattamento economico e normativo

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Art. 30 - Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

Art. 31 - Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, è riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

Art. 32 - Congedo parentale

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'àmbito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 33 - Prolungamento del congedo

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con

www.uilpa.it

handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

Art. 34 - Trattamento economico e normativo

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 35 - Trattamento previdenziale

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.
2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338,

www.uilpa.it

ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.
3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.
4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.
5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

Art. 36 - Adozioni e affidamenti

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Art. 37 - Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali si applicano le disposizioni dell'articolo 36.
2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

Art. 38 - Sanzioni

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal

www.uilpa.it

lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Art. 39 - Riposi giornalieri della madre

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40 - Riposi giornalieri del padre

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Art. 41- Riposi per parti plurimi

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 42 - Riposi e permessi per i figli con handicap grave

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'àmbito del mese.
3. Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo

www.uilpa.it

2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'àmbito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.
4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.
5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefìci di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefìci di cui all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.
6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 42-bis - Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche

1. Il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo

www.uilpa.it

2001, n. 165, e successive modificazioni, può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.
2. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione.

Art. 43 - Trattamento economico e normativo

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.
2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

Art. 44 - Trattamento previdenziale

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.
2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

Art. 45 - Adozioni e affidamenti

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.(La Corte costituzionale, con sentenza 26 marzo - 1° aprile 2003, n. 104, Gazz. Uff. 9 aprile 2003, n. 14 - Prima serie speciale, ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma, nella parte in cui prevede che i riposi di cui agli artt. 39, 40 e 41 si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento, «entro il primo anno di vita del bambino» anziché «entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia»).
2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

Art. 46 - Sanzioni

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

www.uilpa.it

Art. 47 - Congedo per la malattia del figlio

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 48 - Trattamento economico e normativo

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 49 - Trattamento previdenziale

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.
2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'articolo 35, comma 2.
3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

Art. 50 - Adozioni e affidamenti

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è

www.uilpa.it

fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 51 - Documentazione

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Art. 52 - Sanzioni

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

Art. 53 - Lavoro notturno

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:
a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
Capo IX - Divieto di licenziamento, dimissioni e diritto al rientro

Art. 54 - Divieto di licenziamento

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la

www.uilpa.it

risoluzione del rapporto di lavoro;
b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.
6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.
8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.
9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

Art. 55 - Dimissioni

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affida-

www.uilpa.it

mento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.
5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

Art. 56 - Diritto al rientro e alla conservazione del posto

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.
3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.
4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
4-bis. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa di cui all'articolo 54, comma 8. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

Art. 57 - Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o utilizzati con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

www.uilpa.it

Art. 60 - Lavoro a tempo parziale

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

Art. 65 - Attività socialmente utili

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del presente testo unico.
2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.
3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.
4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli articoli 39 e 40.
5. L'assegno è erogato anche per i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

Art. 74 - Assegno di maternità di base

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento

www.uilpa.it

preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, è concesso un assegno di maternità pari a complessive L. 2.500.000.
2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
3. L'assegno è concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.
4. L'assegno di maternità di cui al comma 1, nonché l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.
5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109 del 1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.
6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.
7. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'àmbito dei decreti di cui al comma 9.
9. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.
10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

www.uilpa.it

Art. 75 - Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, è corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:
a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;
b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;
c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.
2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
3. L'assegno di cui al comma 1 è concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
6. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

www.uilpa.it

Art. 76 - Documentazione

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.
2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.
3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.
4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Art. 77 - Vigilanza

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.
3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

Art. 78 - Riduzione degli oneri di maternità

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.
2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.
3. L'importo della quota di cui al comma 1 è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

www.uilpa.it

Legge 5/2/1992, n. 104 - Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate

Art. 24 - Eliminazione o superamento delle barriere architettoniche

1. Tutte le opere edilizie riguardanti edifici pubblici e privati aperti al pubblico che sono suscettibili di limitare l'accessibilità e la visitabilità di cui alla L. 9 gennaio 1989, n. 13, e successive modificazioni, sono eseguite in conformità alle disposizioni di cui alla legge 30 marzo 1971, n. 118, e successive modificazioni, al regolamento approvato con D.P.R. 27 aprile 1978, n. 384, alla citata legge n. 13 del 1989, e successive modificazioni, e al citato decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236.
2. Per gli edifici pubblici e privati aperti al pubblico soggetti ai vincoli di cui alle leggi 1° giugno 1939, n. 1089, e successive modificazioni, e 29 giugno 1939, n. 1497, e successive modificazioni, nonché ai vincoli previsti da leggi speciali aventi le medesime finalità, qualora le autorizzazioni previste dagli articoli 4 e 5 della citata legge n. 13 del 1989, non possano venire concesse, per il mancato rilascio del nulla osta da parte delle autorità competenti alla tutela del vincolo, la conformità alle norme vigenti in materia di accessibilità e di superamento delle barriere architettoniche può essere realizzata con opere provvisionali, come definite dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, nei limiti della compatibilità suggerita dai vincoli stessi.
3. Alle comunicazioni al comune dei progetti di esecuzione dei lavori riguardanti edifici pubblici e aperti al pubblico, di cui al comma 1, rese ai sensi degli articoli 15, terzo comma, e 26, secondo comma, della legge 28 febbraio 1985, n. 47, e successive modificazioni, sono allegate una documentazione grafica e una dichiarazione di conformità alla normativa vigente in materia di accessibilità e di superamento delle barriere architettoniche, anche ai sensi del comma 2 del presente articolo.
4. Il rilascio della concessione o autorizzazione edilizia per le opere di cui al comma 1 è subordinato alla verifica della conformità del progetto compiuta dall'ufficio tecnico o dal tecnico incaricato dal comune. Il sindaco, nel rilasciare il certificato di agibilità e di abitabilità per le opere di cui al comma 1, deve accertare che le opere siano state realizzate nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di eliminazione delle barriere architettoniche. A tal fine può richiedere al proprietario dell'immobile o all'intestatario della concessione una dichiarazione resa sotto forma di perizia giurata redatta da un tecnico abilitato.
5. Nel caso di opere pubbliche, fermi restando il divieto di finanziamento di cui all'articolo 32, comma 20, L. 28 febbraio 1986, n. 41, e l'obbligo della dichiarazione del progettista, l'accertamento di conformità alla normativa vigente in materia di eliminazione delle barriere architettoniche spetta all'Amministrazione competente, che ne dà atto in sede di approvazione del progetto.

www.uilpa.it

6. La richiesta di modifica di destinazione d'uso di edifici in luoghi pubblici o aperti al pubblico è accompagnata dalla dichiarazione di cui al comma 3. Il rilascio del certificato di agibilità e di abitabilità è condizionato alla verifica tecnica della conformità della dichiarazione allo stato dell'immobile.
7. Tutte le opere realizzate negli edifici pubblici e privati aperti al pubblico in difformità dalle disposizioni vigenti in materia di accessibilità e di eliminazione delle barriere architettoniche, nelle quali le difformità siano tali da rendere impossibile l'utilizzazione dell'opera da parte delle persone handicappate, sono dichiarate inabitabili e inagibili. Il progettista, il direttore dei lavori, il responsabile tecnico degli accertamenti per l'agibilità o l'abitabilità ed il collaudatore, ciascuno per la propria competenza, sono direttamente responsabili. Essi sono puniti con l'ammenda da lire 10 milioni a lire 50 milioni e con la sospensione dai rispettivi albi professionali per un periodo compreso da uno a sei mesi.
8. Il Comitato per l'edilizia residenziale (CER), di cui all'articolo 3 della legge 5 agosto 1978, n. 457, fermo restando il divieto di finanziamento di cui all'articolo 32, comma 20, della citata legge n. 41 del 1986, dispone che una quota dei fondi per la realizzazione di opere di urbanizzazione e per interventi di recupero sia utilizzata per la eliminazione delle barriere architettoniche negli insediamenti di edilizia residenziale pubblica realizzati prima della data di entrata in vigore della presente legge.
9. I piani di cui all'articolo 32, comma 21, della citata legge n. 41 del 1986 sono modificati con integrazioni relative all'accessibilità degli spazi urbani, con particolare riferimento all'individuazione e alla realizzazione di percorsi accessibili, all'installazione di semafori acustici per non vedenti, alla rimozione della segnaletica installata in modo da ostacolare la circolazione delle persone handicappate.
10. Nell'ambito della complessiva somma che in ciascun anno la Cassa depositi e prestiti concede agli enti locali per la contrazione di mutui con finalità di investimento, una quota almeno pari al 2 per cento è destinata ai prestiti finalizzati ad interventi di ristrutturazione e recupero in attuazione delle norme di cui al regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1978, n. 384.
11. I comuni adeguano i propri regolamenti edilizi alle disposizioni di cui all'articolo 27 della citata legge n. 118 del 1971, all'articolo 2 del citato regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica n. 384 del 1978, alla citata legge n. 13 del 1989, e successive modificazioni, e al citato decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236 entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Scaduto tale termine, le norme dei regolamenti edilizi comunali contrastanti con le disposizioni del presente articolo perdono efficacia

www.uilpa.it

Legge 12/3/1999, n. 68 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili

Art. 4 - Diritto al lavoro

4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subìto una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

www.uilpa.it

CAUSA DI SERVIZIO, EQUO INDENNIZZO, INABILITA'

Contiene:

- **L. 335/1995 (stralcio) – Pensione di inabilità. Pag. 345**
- **D.P.R. 461/2001 – Pensione privilegiata ed equo indennizzo. Pag. 346**
- **D.M. Tesoro 187/1997 – Regolamento per l'attribuzione della pensione di inabilità. Pag. 358**
- **Circolare 57/1997 – Modalità applicative attribuzione della pensione di inabilità. Pag. 363**
- **L. 724/1994 (stralcio) – Calcolo dell'equo indennizzo. Pag. 373**
- **DPR 3/57 (stralcio) – Equo indennizzo. Pag. 373**

Legge 8/8/1995, n. 335 - Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare

Art. 2 - Calcolo della pensione di inabilità

12. Con effetto dal 1 gennaio 1996, per i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 , iscritti alle forme di previdenza esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria, nonché per le altre categorie di dipendenti iscritti alle predette forme di previdenza, cessati dal servizio per infermità non dipendenti da causa di servizio per le quali gli interessati si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa, la pensione è calcolata in misura pari a quella che sarebbe spettata all'atto del compimento dei limiti di età previsti per il collocamento a riposo. In ogni caso non potrà essere computata un'anzianità utile ai fini del trattamento di pensione superiore a 40 anni e l'importo del trattamento stesso non potrà superare l'80 per cento della base pensionabile, né quello spettante nel caso che l'inabilità sia dipendente da causa di servizio. Ai fini del riconoscimento del diritto alla pensione di cui al presente comma è richiesto il possesso dei requisiti di contribuzione previsti per il conseguimento della pensione di inabilità di cui all'articolo 2 della legge 12 giugno 1984, n. 222. Con decreto dei Ministri del tesoro, per la funzione pubblica e del lavoro e della previdenza sociale saranno deter-

www.uilpa.it

minate le modalità applicative delle disposizioni del presente comma, in linea con i princìpi di cui alla legge 12 giugno 1984, n. 222, come modificata dalla presente legge. Per gli accertamenti ed i controlli dello stato di inabilità operano le competenze previste dalle vigenti disposizioni in materia di inabilità dipendente da causa di servizio.

Decreto Presidente della Repubblica 29/10/2001, n. 461 - Regolamento recante semplificazione dei procedimenti per il riconoscimento della dipendenza delle infermità da causa di servizio, per la concessione della pensione privilegiata ordinaria e dell'equo indennizzo, nonché per il funzionamento e la composizione del comitato per le pensioni privilegiate ordinarie

Art. 1 - Definizioni

1. Ai fini del presente regolamento si intende:
a) per «impiegato» o «dipendente» l'appartenente ad amministrazioni pubbliche, anche di qualifica dirigenziale, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché l'appartenente alle Forze di polizia, anche ad ordinamento militare, o alle Forze armate od alle altre categorie indicate dall'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092;
b) per «militare» l'appartenente a forze armate o a corpi ad ordinamento militare;
c) per «Amministrazione» la pubblica amministrazione o il Corpo militare, equiparato o di Polizia, di appartenenza del dipendente;
d) per «Commissione» la Commissione medico-ospedaliera di cui all'articolo 165, comma primo, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092;
e) per «Comitato» il Comitato di verifica per le cause di servizio di cui all'articolo 10.

Art. 2 - Iniziativa a domanda

1. Il dipendente che abbia subìto lesioni o contratto infermità o subìto aggravamenti di infermità o lesioni preesistenti, ovvero l'avente diritto in caso di morte del dipendente, per fare accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio, presenta domanda scritta all'ufficio o comando presso il quale presta servizio, indicando specificamente la natura dell'infermità o lesione, i fatti di servizio che vi hanno concorso e, ove possibile, le conseguenze sull'integrità fisica, psichica o sensoriale e sull'idoneità al servizio, allegando ogni documento utile. Fatto salvo il trattamento pensionistico di privilegio, la domanda, ai fini della concessione dei benefìci previsti da disposizioni vigenti, deve essere presentata dal dipendente entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'in-

www.uilpa.it

fermità o della lesione o dell'aggravamento.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche quando la menomazione dell'integrità fisica si manifesta dopo la cessazione del rapporto d'impiego.
3. La presentazione della richiesta di equo indennizzo può essere successiva o contestuale alla domanda di riconoscimento di causa di servizio ovvero può essere prodotta nel corso del procedimento di riconoscimento di causa di servizio, entro il termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione di cui agli articoli 7, comma 2, e 8, comma 2; in quest'ultimo caso il procedimento si estende anche alla definizione della richiesta di equo indennizzo.
4. La richiesta di equo indennizzo deve riguardare la morte o una menomazione dell'integrità fisica o psichica o sensoriale, di seguito denominata menomazione, ascrivibile ad una delle categorie di cui alla tabella A o alla tabella B annesse al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, e successive modificazioni; la menomazione conseguente ad infermità o lesione non prevista in dette tabelle è indennizzabile solo nel caso in cui essa sia da ritenersi equivalente ad alcuna di quelle contemplate nelle tabelle stesse, anche quando la menomazione dell'integrità fisica si manifesta entro cinque anni dalla cessazione del rapporto d'impiego, elevati a dieci anni per invalidità derivanti da infermità ad eziopatogenesi non definita o idiopatica.
5. La richiesta di equo indennizzo può essere proposta dagli eredi del dipendente deceduto, anche se pensionato, entro sei mesi dal decesso.
6. La richiesta di equo indennizzo, fatto salvo quanto disposto dai commi precedenti e dall'articolo 14, comma 4, deve essere presentata non oltre il termine di sei mesi dalla data di notifica o comunicazione del provvedimento di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o lesione, da cui sia derivata una menomazione ascrivibile alle tabelle di cui al comma 7, ovvero da quando si è verificata la menomazione in conseguenza dell'infermità o lesione già riconosciuta dipendente da causa di servizio.
7. Resta ferma la criteriologia medico-legale in tema di riconoscimento della causa di servizio seguita sulla base della vigente normativa in materia di trattamento pensionistico di privilegio, nonché per l'applicazione della tabella A o della tabella B annesse al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, e successive modificazioni, o della tabella F1 annessa al decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915.

Art. 3 - Avvio d'ufficio

1. L'Amministrazione inizia d'ufficio il procedimento per il riconoscimento della causa di servizio quando risulta che un proprio dipendente abbia riportato lesioni per certa o presunta ragione di servizio o abbia contratto infermità nell'esporsi per obbligo di servizio a cause morbigene e dette infermità siano tali da poter divenire causa d'invalidità o di altra menomazione della integrità fisica, psichica o sensoriale.

www.uilpa.it

2. L'Amministrazione procede d'ufficio anche in caso di morte del dipendente quando il decesso è avvenuto in attività di servizio e per fatto traumatico ivi riportato.

Art. 4 - Tutela della riservatezza

1. In applicazione dell'articolo 22, comma 3-bis, della legge 31 dicembre 1996, n. 675, il presente regolamento identifica le tipologie di dati sensibili e di operazioni strettamente pertinenti e necessarie in relazione alle finalità perseguite.
2. Gli uffici e gli organismi interessati all'applicazione del presente regolamento possono trattare, nei casi previsti, i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute dei soggetti interessati.
3. Possono essere effettuate, in conformità agli articoli 3 e 4 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135, operazioni di raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, modificazione, estrazione, utilizzo, blocco, cancellazione e distruzione dei dati. Eventuali operazioni di selezione, elaborazione e comunicazione dei dati sono consentite solo previa indicazione scritta dei motivi. Gli uffici e gli organismi interessati rendono pubblica, con proprio atto, la lista dei soggetti ai quali i dati sensibili possono essere comunicati in base a vigenti disposizioni normative.
4. Resta fermo quanto previsto dalla legge 5 giugno 1990, n. 135, in ordine alle misure anche organizzative da adottare per la tutela della riservatezza in casi di infezione da HIV o di AIDS.

Art. 5 - Istruttoria

1. L'ufficio che riceve la domanda, cura l'immediato invio, unitamente alla documentazione prodotta dall'interessato, all'ufficio dell'Amministrazione competente ad emettere il provvedimento finale.
2. L'ufficio competente ad emettere il provvedimento finale, entro trenta giorni dal ricevimento della domanda, ove rilevi la manifesta inammissibilità o irricevibilità, respinge la domanda stessa con provvedimento motivato da notificare o comunicare, anche in via amministrativa, al dipendente, entro dieci giorni. Fermo restando il termine di trenta giorni, le competenze di cui al presente comma e gli adempimenti istruttori di cui ai commi 3 e 4, possono essere decentrate con atto organizzativo interno dell'Amministrazione.
3. Quando non ricorrano le ipotesi pregiudiziali indicate al comma 2, l'ufficio che provvede ad adottare il provvedimento finale, nel medesimo termine di cui al comma 2 e salvo quanto previsto dall'articolo 8, trasmette alla Commissione territorialmente competente la domanda e la documentazione prodotte dall'interessato, dandone comunicazione allo stesso entro i successivi dieci giorni.
4. Il responsabile dell'ufficio presso il quale il dipendente ha prestato servizio nei periodi interessati al verificarsi di fatti attinenti all'insorgenza od aggrava-

www.uilpa.it

mento di infermità o lesioni corrisponde alle richieste istruttorie fornendo gli elementi informativi entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
5. Entro il termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 3, il dipendente può comunicare l'opposizione alla trattazione e comunicazione dei dati personali sensibili relativi all'oggetto del procedimento, con effetto sospensivo del procedimento, salvo che non abbia già dichiarato, nella domanda stessa o in altra comunicazione comunque attinente al procedimento, il consenso per la trattazione e comunicazione dei dati personali da parte degli uffici competenti.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di avvio di ufficio del procedimento.

Art. 6 - Commissione

1. La diagnosi dell'infermità o lesione, comprensiva possibilmente anche dell'esplicitazione eziopatogenetica, nonché del momento della conoscibilità della patologia, e delle conseguenze sull'integrità fisica, psichica o sensoriale, e sull'idoneità al servizio, è effettuata dalla Commissione territorialmente competente in relazione all'ufficio di ultima assegnazione del dipendente ovvero, se il dipendente è pensionato o deceduto, alla residenza rispettivamente del pensionato o dell'avente diritto. Per coloro che risiedono all'estero la visita è effettuata, per delega della Commissione, da un collegio di due medici nominati dalla locale autorità consolare ovvero dal medico fiduciario dell'autorità stessa.
2. La Commissione è composta di tre ufficiali medici, di cui almeno uno, preferibilmente, specialista in medicina legale e delle assicurazioni. Assume le funzioni di presidente il direttore dell'Ente sanitario militare o l'ufficiale superiore medico da lui delegato o, in loro assenza, l'ufficiale superiore medico più elevato in grado o, a parità di grado, con maggiore anzianità di servizio.
3. La Commissione, quando deve pronunciarsi su infermità o lesioni di militari appartenenti a forze armate diverse o di appartenenti a corpi di polizia, anche ad ordinamento civile, è composta di due ufficiali medici, di cui uno con funzioni di presidente identificato con le modalità indicate al comma 2, e di un ufficiale medico o funzionario medico della forza armata, corpo o amministrazione di appartenenza.
4. La Commissione, per esigenze legate alla complessità dell'accertamento sanitario, può richiedere la partecipazione alla visita, con voto consultivo, di un medico specialista.
5. L'interessato può essere assistito durante la visita, senza oneri per l'amministrazione, da un medico di fiducia, che non integra la composizione della Commissione.
6. La Commissione, entro trenta giorni dalla ricezione degli atti dall'Amministrazione, effettua la visita per il tramite di almeno un componente e redige processo verbale, firmato da tutti i membri. Dal verbale debbono risultare le generalità del dipendente, la qualifica e la firma dei componenti

www.uilpa.it

della Commissione, il giudizio diagnostico, gli accertamenti e gli elementi valutati a fini diagnostici, la determinazione della data di conoscibilità o stabilizzazione dell'infermità da cui derivi una menomazione ascrivibile a categoria di compenso, nonché l'indicazione della categoria stessa, il giudizio di idoneità al servizio od altre forme di inabilità, le eventuali dichiarazioni a verbale del medico designato dall'interessato, i motivi di dissenso del componente eventualmente dissenziente ed il voto consultivo del medico specialista.
7. Il verbale è trasmesso all'Amministrazione competente entro quindici giorni dalla conclusiva visita. In caso di accertamento conseguente alla trasmissione di certificazione medica ai sensi dell'articolo 8, comma 1, il verbale è inviato direttamente al Comitato dalla Commissione, che provvede a dare comunicazione all'interessato ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 8.
8. In caso di accertamento diagnostico di infezione da HIV o di AIDS, il Presidente della Commissione interpella l'interessato per il consenso, da sottoscrivere specificamente a verbale, circa l'ulteriore prosecuzione del procedimento; il Presidente impartisce le necessarie disposizioni, anche organizzative, in aggiunta a quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135, per l'ulteriore utilizzazione e conservazione dei contenuti del verbale, in modo da limitarne la conoscibilità.
9. La data di effettuazione della visita è comunicata al dipendente con anticipo non inferiore a dieci giorni. In caso di mancata partecipazione, per giustificato motivo, del medico designato dal dipendente alla visita, è convocata una nuova visita da effettuarsi entro trenta giorni dalla prima.
10. In caso di giustificata assenza del dipendente alla visita, la Commissione convoca il dipendente per una nuova visita da effettuarsi entro trenta giorni dalla prima.
11. In caso di ingiustificata assenza del dipendente alla visita, la Commissione redige processo verbale e restituisce gli atti all'Amministrazione nel termine di quindici giorni.
12. Il Presidente della Commissione, in caso di comprovato e permanente impedimento fisico del dipendente, può disporre l'esecuzione della visita domiciliare da parte di un componente della Commissione stessa.
13. Con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze, di concerto con i Ministeri della giustizia, della difesa, dell'interno e della salute, da adottarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, sono definiti i criteri organizzativi per l'assegnazione delle domande agli organismi di accertamento sanitario di cui all'articolo 9 ed è approvato il modello di verbale utilizzabile, anche per le trasmissioni in via telematica, con le specificazioni sulle tipologie di accertamenti sanitari eseguiti e sulle modalità di svolgimento dei lavori.

Art. 7 - Incombenze dell'Amministrazione

1.Entro trenta giorni dalla ricezione del verbale della Commissione, l'ufficio

www.uilpa.it

competente ad emettere il provvedimento finale invia al Comitato, oltre al verbale stesso, una relazione nella quale sono riassunti gli elementi informativi disponibili, relativi al nesso causale tra l'infermità o lesione e l'attività di servizio, nonché l'eventuale documentazione prodotta dall'interessato.
2. Al dipendente è data comunicazione della trasmissione degli atti al Comitato entro i successivi dieci giorni, con nota nella quale viene indicata anche la possibilità dell'interessato di presentare richiesta di equo indennizzo entro il termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, secondo quanto stabilito dall'articolo 2, comma 3, nonché di presentare opposizione nello stesso termine di dieci giorni, ai sensi dell'articolo 5, comma 5.
3. Nel caso di impossibilità di ulteriore corso del procedimento ai sensi dell'articolo 6, commi 8 e 11, l'ufficio emana il provvedimento di accertamento negativo della causa di servizio entro trenta giorni dalla ricezione della relativa comunicazione della Commissione e lo notifica o comunica, anche in via amministrativa, all'interessato nei successivi dieci giorni, restando salva la possibilità di reiterazione della domanda qualora non sia decorso il termine di decadenza previsto dall'articolo 2.
4. L'ufficio respinge la domanda di equo indennizzo, con provvedimento motivato, nel termine di cui al comma 1, quando riscontra, a seguito degli accertamenti sanitari della Commissione sulla conoscibilità o stabilizzazione dell'infermità o lesione, che la domanda è stata presentata oltre i termini di decadenza.

Art. 8 - Presentazione diretta di certificazione medica

1. Al fine dell'accelerazione del procedimento, il dipendente o l'avente diritto in caso di morte del dipendente può presentare, contestualmente alla domanda di riconoscimento di causa di servizio o concessione di equo indennizzo, certificazione medica concernente l'accertamento dell'infermità specificamente dichiarata ovvero della causa clinica di morte, con le indicazioni di cui all'articolo 6, comma 1, rilasciata da una delle commissioni mediche operanti presso le aziende sanitarie locali, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, della legge 15 ottobre 1990, n. 295, non oltre un mese prima della data di presentazione della domanda stessa. Il competente ufficio dell'Amministrazione, ove non sussistano condizioni di inammissibilità o irricevibilità, inoltra la domanda e la certificazione medica alla Commissione ed al Comitato entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della domanda stessa, allegando per il Comitato la relazione di cui all'articolo 7, comma 1.
2. Al dipendente è data comunicazione della trasmissione degli atti al Comitato entro i successivi dieci giorni, con nota nella quale viene indicata anche la possibilità dell'interessato di presentare richiesta di equo indennizzo entro il termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, secondo quanto stabilito dall'articolo 2, comma 3, nonché di presentare opposizione nello stesso termine di dieci giorni, ai sensi dell'articolo 5, comma 5.
3. L'effettuazione della visita di cui al comma 1 è disposta, previa richiesta

www.uilpa.it

del medico di base, dall'Azienda sanitaria locale, territorialmente competente secondo i criteri indicati all'articolo 6, comma 1. Alla visita il dipendente può farsi assistere da un medico di fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.
4. La richiesta di cui al comma 3 non ha effetti interruttivi o sospensivi sulla decorrenza dei termini di cui all'articolo 2.

Art. 9 - Ricorso alternativo ad altro organismo di accertamento medico

1. In alternativa all'invio alla Commissione di cui all'articolo 6, l'Amministrazione, in relazione e compatibilmente con i carichi di lavoro della Commissione stessa, nonché con l'organizzazione anche territoriale della sanità militare, può trasmettere la domanda e la documentazione prodotta dall'interessato all'Azienda sanitaria locale, territorialmente competente secondo i criteri indicati all'articolo 6, comma 1, per l'accertamento sanitario da parte della Commissione medica di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 15 ottobre 1990, n. 295, ovvero alla Commissione medica di verifica di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 157; come modificato dall'articolo 5 del decreto legislativo 29 giugno 1998, n. 278, competente secondo i criteri indicati all'articolo 6, comma 1.
2. La Commissione medica procede all'accertamento sanitario, ai sensi dell'articolo 6, comma 1; si applicano, anche per la procedura seguita da tale Commissione, le disposizioni di cui all'articolo 6, commi 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, ed all'articolo 7.
3. Per le visite relative a militari o appartenenti a corpi di polizia, anche ad ordinamento civile, disposte ai sensi del presente articolo, la Commissione medica è di volta in volta integrata con un ufficiale medico o funzionario medico della forza armata, del corpo o amministrazione di appartenenza.

Art. 10 - Comitato di verifica per le cause di servizio

1. Il Comitato per le pensioni privilegiate ordinarie assume, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, la denominazione di Comitato di verifica per le cause di servizio.
2. Il Comitato è formato da un numero di componenti non superiore a venticinque e non inferiore a quindici, scelti tra esperti della materia, provenienti dalle diverse magistrature, dall'Avvocatura dello Stato e dal ruolo unico dei dirigenti dello Stato, nonché tra ufficiali medici superiori e qualifiche equiparate della Polizia di Stato e tra funzionari medici delle amministrazioni dello Stato. Per l'esame delle domande relative a militari o appartenenti a corpi di polizia, anche ad ordinamento civile, il Comitato è di volta in volta integrato da un numero di ufficiali o funzionari dell'arma, corpo o amministrazione di appartenenza non superiore a due.
3. I componenti, nominati con decreto del Ministro dell'economia e delle

www.uilpa.it

finanze per un periodo di quattro anni, prorogabili per non più di una volta, possono essere collocati in posizione di comando o fuori ruolo presso il Comitato, previa autorizzazione del relativo organo di autogoverno, secondo quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, del decreto-legge 12 giugno 2001, n. 217, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2001, n. 317, senza aggravi di oneri e restando a carico dell'organismo di provenienza la spesa relativa al trattamento economico complessivo.
4. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze è nominato, tra i componenti magistrati della Corte dei conti, il Presidente del Comitato.
5. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze possono essere affidate le funzioni di Vice Presidente a componenti del Comitato provenienti dalle diverse magistrature.
6. Il Comitato, quando il Presidente non ravvisa l'utilità di riunione plenaria, funziona suddiviso in più sezioni composte dal Presidente, o dal Vice Presidente, che le presiedono, e da quattro membri, dei quali almeno due scelti tra ufficiali medici superiori e funzionari medici.
7. Il Presidente del Comitato segnala al Ministro i casi di inosservanza dei termini procedurali previsti dai commi 2 e 4 dell'articolo 11 per le pronunce del Comitato, con proposta di eventuale revoca degli incarichi dei componenti responsabili di inadempienze o ritardi.
8. Il Comitato opera presso il Ministero dell'economia e delle finanze e si avvale di una segreteria, costituita da un contingente di personale, non superiore alle cinquanta unità, appartenente all'Amministrazione dell'economia e delle finanze.
9. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze sono stabiliti criteri e modalità di organizzazione interna della segreteria del Comitato e dei relativi compiti di supporto, anche in relazione all'individuazione di uffici di livello dirigenziale non superiori a tre, nell'àmbito della dotazione di personale dirigenziale del Ministero dell'economia e delle finanze, e sono definiti modalità e termini per la conclusione delle procedure di trasferimento di personale, atti e mezzi della predetta segreteria dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri al Ministero dell'economia e delle finanze.
10. Fino alla costituzione del nuovo Comitato ai sensi del presente regolamento, continua ad operare il Comitato di cui all'articolo 166 del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, nella composizione prevista dalla disciplina normativa previgente alla data di entrata in vigore del presente regolamento.
11. Le domande pendenti alla data di entrata in vigore del presente regolamento sono trattate dal Comitato entro un termine non superiore a dodici mesi. Al fine di favorire la sollecita definizione delle domande predette il Presidente adotta gli opportuni provvedimenti organizzativi e dispone la ripartizione dei carichi di lavoro tra le sezioni costituite a norma del comma 6, fermo restando quanto previsto dal comma 10.
12. Per l'accelerato smaltimento delle pratiche arretrate, possono essere costituiti con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, in aggiunta

www.uilpa.it

al Comitato di verifica, speciali Comitati stralcio, composti di non oltre cinque componenti, scelti tra appartenenti alle categorie indicate al comma 2, alle condizioni di cui al comma 3 e con i criteri di composizione di cui al comma 6, per la trattazione, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, di domande ancora pendenti presso il Comitato per le pensioni privilegiate ordinarie. Le domande pendenti sono assegnate secondo criteri di ripartizione definiti negli stessi decreti di costituzione, su proposta del Presidente del Comitato di verifica in relazione alla specificità di materia o analogia di cause di servizio o infermità. A supporto dell'attività dei Comitati speciali è utilizzato l'ufficio di cui al comma 8, il cui contingente, a tal fine, è elevato a settanta unità, senza aggravi di oneri.
13. Il Presidente adotta le necessarie disposizioni per l'attivazione dell'articolo 4.

Art. 11 - Pareri del Comitato

1. Il Comitato accerta la riconducibilità ad attività lavorativa delle cause produttive di infermità o lesione, in relazione a fatti di servizio ed al rapporto causale tra i fatti e l'infermità o lesione.
2. Entro sessanta giorni dal ricevimento degli atti, il Comitato, nel giorno fissato dal Presidente, sentito il relatore, si pronuncia sulla dipendenza dell'infermità o lesione da causa di servizio con parere da comunicare entro quindici giorni all'amministrazione.
3. Il parere è motivato ed è firmato dal Presidente e dal Segretario.
4. Entro venti giorni dal ricevimento degli atti, il Comitato può richiedere supplementi di accertamenti sanitari alla Commissione medica prevista dall'articolo 6 o ad una delle Commissioni di cui all'articolo 9, scelta in modo da assicurare la diversità dell'organismo rispetto a quello che ha reso la prima diagnosi; la visita medica è effettuata nel rispetto dei termini e delle procedure di cui ai predetti articoli. Salvi i casi di impossibilità di ulteriore corso del procedimento ai sensi dell'articolo 6, commi 8 e 11, il verbale della visita medica è trasmesso direttamente al Comitato entro quindici giorni; il Comitato si pronuncia ai sensi del comma 2 entro trenta giorni dalla ricezione del verbale.

Art. 12 - Unicità di accertamento

1. Il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o lesione costituisce accertamento definitivo anche nell'ipotesi di successiva richiesta di equo indennizzo e di trattamento pensionistico di privilegio.

Art. 13 - Atti per via telematica

1. Le comunicazioni tra uffici previste dal presente regolamento sono effettuate ordinariamente per via telematica, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di validità di atti e convalida di firma, ed esclusivamente tra sog-

www.uilpa.it

getti incaricati dello specifico trattamento dei dati ai sensi degli articoli 8 e 19 della legge 31 dicembre 1996, n. 675.
2. Eventuali eccezioni alla procedura di comunicazione per via telematica devono essere debitamente motivate nella nota di trasmissione degli atti stessi.
3. È in facoltà del dipendente chiedere, in qualunque stato del procedimento, che la comunicazione allo stesso degli atti, da parte dei competenti uffici, avvenga per via telematica, fornendo a tal fine i dati necessari.
4. In caso di trasmissione in forma cartacea, il verbale recante diagnosi medica è inserito in plico chiuso, da allegarsi alla nota di comunicazione.

Art. 14 - Termini e competenza

1. L'Amministrazione si pronuncia sul solo riconoscimento di infermità o lesione dipendente da causa di servizio, su conforme parere del Comitato, anche nel caso di intempestività della domanda di equo indennizzo ai sensi dell'articolo 2, entro venti giorni dalla data di ricezione del parere stesso. Entro lo stesso termine l'amministrazione che, per motivate ragioni, non ritenga di conformarsi a tale parere, ha l'obbligo di richiedere ulteriore parere al Comitato, che rende il parere entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta; l'Amministrazione adotta il provvedimento nei successivi dieci giorni motivandolo conformemente al parere del Comitato.
2. Il provvedimento finale è adottato nel rispetto dei termini procedimentali previsti dal presente regolamento ed è notificato o comunicato, anche per via amministrativa, all'interessato nei successivi quindici giorni.
3. In caso di concorrente richiesta di equo indennizzo prima della espressione del parere del Comitato, è adottato un unico provvedimento di riconoscimento di dipendenza da causa di servizio e concessione di equo indennizzo; per i procedimenti non concorrenti di concessione di equo indennizzo si applicano la procedura ed i termini procedimentali previsti dal presente regolamento.
4. Entro cinque anni dalla data di comunicazione del provvedimento di cui al comma 3, il dipendente, in caso di aggravamento della menomazione della integrità fisica, psichica o sensoriale per la quale è stato concesso l'equo indennizzo, può per una sola volta chiedere all'Amministrazione la revisione dell'equo indennizzo già concesso, secondo le procedure indicate dal presente regolamento.
5. La competenza in ordine all'adozione dei provvedimenti finali dell'Amministrazione previsti dal presente regolamento è del responsabile dell'ufficio di livello dirigenziale generale competente in ordine allo stato giuridico del dipendente, salvo delega ad altro dirigente dello stesso ufficio o, in assenza, della stessa amministrazione.

Art. 15 - Accertamenti di inidoneità ed altre forme di inabilità

1. Ai fini dell'accertamento delle condizioni di idoneità al servizio,

www.uilpa.it

l'Amministrazione sottopone il dipendente a visita della Commissione territorialmente competente, con invio di una relazione recante tutti gli elementi informativi disponibili.
2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6.
3. In conformità all'accertamento sanitario di inidoneità assoluta a qualsiasi impiego e mansione, l'Amministrazione procede, entro trenta giorni dalla ricezione del verbale della Commissione, alla risoluzione del rapporto di lavoro e all'adozione degli atti necessari per la concessione di trattamenti pensionistici alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni in materia, fatto salvo quanto previsto per il personale delle Forze armate e delle Forze di polizia, anche ad ordinamento civile.

Art. 16 - Accelerazione di procedure

1. L'Amministrazione non può chiedere pareri, anche d'ordine tecnico, ulteriori rispetto a quelli previsti espressamente dal presente regolamento nè dispone accertamenti o acquisisce atti salvo comprovate necessità emergenti nel corso dell'istruttoria. In tal caso il termine per la definizione del procedimento resta sospeso per trenta giorni.

Art. 17 - Trattamenti pensionistici di privilegio

1. Per i procedimenti di riconoscimento di causa di servizio, a fini di trattamento pensionistico di privilegio, nonché di stati invalidanti al servizio o di inabilità non dipendenti da causa di servizio, sempre per fini pensionistici, dei dipendenti civili e militari dello Stato, si seguono le procedure indicate dal presente regolamento e dalle disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, non abrogate a seguito dell'entrata in vigore del presente regolamento, fino all'assunzione da parte dell'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (I.N.P.D.A.P.) dei relativi procedimenti, sulla base dei regolamenti da adottare ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479.
2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 169 del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, sul termine di cinque o dieci anni dalla cessazione del servizio per la presentazione di nuova domanda di trattamento pensionistico di privilegio, in relazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 3.

Art. 18 - Disposizione transitoria

1. I procedimenti relativi a domande di riconoscimento di causa di servizio e concessione dell'equo indennizzo, nonché di riconoscimento di trattamento di pensione privilegiata e accertamento di idoneità al servizio, già presentate all'Amministrazione alla data di entrata in vigore del presente regolamen-

www.uilpa.it

to, sono definiti secondo i previgenti termini procedurali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, e dall'articolo 11, comma 1, sulla natura dei pareri delle Commissioni mediche e del Comitato. Ai fini del presente comma, le Commissioni mediche si pronunciano nella composizione prevista dalle disposizioni previgenti al presente regolamento.
2. Gli accertamenti di inabilità non dipendente da causa di servizio, di cui al D.M. 8 maggio 1997, n. 187 del Ministro del tesoro avviati con domande pervenute all'Amministrazione prima della data di entrata in vigore del presente regolamento, sono definiti secondo le procedure di cui al citato decreto ministeriale; per le domande successive si applicano le procedure previste dal presente regolamento in tema di accertamento di inidoneità al servizio.
3. Le procedure di cui ai commi 1 e 2 devono comunque concludersi entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente regolamento; resta fermo quanto previsto sulla tutela dei dati personali.

Art. 19 - Norme finali e di coordinamento

1. I richiami contenuti in disposizioni normative ai procedimenti disciplinati dalle norme abrogate a seguito dell'entrata in vigore del presente regolamento si intendono riferiti al procedimento come disciplinato dal presente regolamento.
2. Le disposizioni del presente regolamento si applicano anche ai procedimenti per concessione a qualsiasi titolo di indennità collegate al riconoscimento di causa di servizio, fermo restando il regime di definitività delle pronunce su lesioni traumatiche da causa violenta secondo le vigenti disposizioni.
3. Il personale militare e delle Forze di polizia, anche ad ordinamento civile, giudicato permanentemente non idoneo al servizio nella forma parziale, resta in posizione di aspettativa, ai sensi delle vigenti disposizioni, fino all'adozione del provvedimento di riconoscimento o meno della dipendenza da causa di servizio.
4. L'articolo 5, commi primo e secondo, della legge 11 marzo 1926, n. 416, come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 18 novembre 1965, n. 1485, resta applicabile limitatamente alla procedura di accertamento di idoneità al servizio; il termine per la presentazione del ricorso è in tal caso fissato in dieci giorni dalla comunicazione del verbale della Commissione medica.
5. Le regioni e le province autonome provvedono alle finalità e alla regolamentazione dei procedimenti di riconoscimento della causa di servizio e di concessione dell'equo indennizzo nell'àmbito della propria autonomia legislativa e organizzativa.

Art. 20 - Abrogazioni

Sono abrogati:
a) la legge 11 marzo 1926, n. 416, salvo gli articoli 11, 11-bis, 12, 13 e 14,

www.uilpa.it

nonché l'articolo 5 per la parte non richiamata dall'articolo 19 del presente regolamento;
b) il regolamento approvato con regio decreto 15 aprile 1928, n. 1024, salvo gli articoli 19, 20 e 21;
c) gli articoli 129, commi quarto e quinto, e 130 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
d) gli articoli 39, 40 e 56 del decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;
e) l'articolo 165, commi secondo, terzo e quarto, l'articolo 172, commi primo, secondo, terzo e quarto, nonché gli articoli 166, 170, 171, 174, 175, 176, 177, 178, 179 e 187 del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092;
f) l'articolo 5-bis del decreto-legge 21 settembre 1987, n. 387, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 novembre 1987, n. 472;
g) il decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 1994, n. 349;
h) l'articolo 1, comma 121, della legge 23 dicembre 1996, n. 662

Decreto Ministro del Tesoro 8/5/997, n. 187 - Regolamento recante modalità applicative delle disposizioni contenute all'articolo 2, comma 12, della L. 8 agosto 1995, n. 335, concernenti l'attribuzione della pensione di inabilità ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche iscritti a forme di previdenza esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria

Art. 1 - Pensione di inabilità

1. I dipendenti delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, iscritti alle forme di previdenza esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria, nonché le altre categorie di dipendenti iscritte alle predette forme di previdenza, cessati dal servizio a partire dal 1 gennaio 1996 per infermità non dipendenti da causa di servizio per le quali si trovino nella assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa, hanno diritto a conseguire il trattamento di pensione di cui all'articolo 2, comma 12, della legge 8 agosto 1995, n. 335, di seguito denominato «pensione di inabilità».
2. La pensione di inabilità è riversibile ai superstiti.

Art. 2 - Requisiti

1. La pensione di inabilità spetta ai dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:
a) anzianità contributiva di almeno cinque anni, di cui almeno tre nel quinquennio precedente alla decorrenza della pensione di inabilità, computata ai sensi dell'articolo 2 della legge 4 aprile 1952, n. 218;
b) risoluzione del rapporto di lavoro per infermità non dipendenti da causa

www.uilpa.it

di servizio;
c) riconoscimento dello stato di assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa conseguente all'infermità di cui alla precedente lettera b).

Art. 3 - Presentazione e contenuto della domanda

1. La pensione di inabilità è attribuita a domanda.
2. La domanda è presentata, per il tramite dell'ufficio presso il quale il dipendente o ex dipendente presta o ha prestato l'ultimo servizio, alla amministrazione o ente competente alla liquidazione dei trattamenti pensionistici ordinari, con allegato un certificato medico attestante lo stato di inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa.
3. La domanda ed il certificato vanno redatti secondo gli schemi allegati 1 e 2. È fatta salva la possibilità di regolarizzazione della domanda e della documentazione ove incomplete o non conformi agli schemi allegati.
4. L'amministrazione o ente invita il dipendente a presentare la domanda indicata ai commi 2 e 3 nei casi in cui, per l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, debba procedere all'accertamento delle sue condizioni di salute e della sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inabilità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Art. 4 - Istruttoria

1. L'amministrazione o ente, ricevuta la domanda di pensione di inabilità conforme a quanto indicato all'articolo 3, comma 3, dispone per l'accertamento sanitario dello stato di inabilità presso gli organi sanitari cui è demandato tale accertamento in caso di infermità dipendenti da causa di servizio secondo le disposizioni in vigore nei distinti ordinamenti previdenziali.
2. L'amministrazione o ente respinge la domanda di pensione di inabilità senza disporre l'accertamento sanitario in assenza del requisito indicato all'articolo 2, comma 1, lettere a) ed, inoltre, del requisito di cui alla successiva lettera b) limitatamente ai casi di intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro alla data di presentazione della domanda.

Art. 5 - Commissioni mediche

1. La commissione medica competente secondo quanto indicato all'articolo 4, comma 1, ricevuta la domanda dall'amministrazione o ente, provvede entro sessanta giorni a dare comunicazione all'interessato della data in cui è convocato per gli accertamenti sanitari.
2. Il presidente della commissione, per ciascuna pratica medico-legale, designa un membro relatore, il cui nominativo è comunicato all'interessato all'inizio degli accertamenti sanitari. In caso di giustificato motivo, il presi-

www.uilpa.it

dente può sostituire il membro relatore, facendone annotazione nel verbale di visita e dandone comunicazione all'interessato.
3. La commissione esegue gli accertamenti sanitari mediante visita diretta nella propria sede. Nei casi di comprovate gravi condizioni di salute dell'interessato, che non gli permettano di recarsi nella sede della commissione, il presidente può disporre l'esecuzione della visita domiciliare a cura del membro relatore e, se ritenuto necessario, di altro membro della commissione.
4. La commissione può esaminare i documenti sanitari eventualmente esibiti dall'interessato quali elementi di orientamento per gli accertamenti diagnostici. Inoltre, la commissione può pronunciare il suo giudizio utilizzando anche documentazione sanitaria rilasciata da strutture pubbliche, in originale o in copia conforme, e può altresì disporre il ricovero e richiedere accertamenti sanitari anche presso tali strutture.
5. L'interessato ha la facoltà di farsi assistere, nel corso degli accertamenti, da un medico di fiducia, riservandosi di indicarne il nominativo alla commissione fino alla data di convocazione a visita medica. Il medico di fiducia può formulare osservazioni e chiederne la trascrizione nel processo verbale di cui al successivo articolo 6.
6. Le spese relative al medico di fiducia sono a carico dell'interessato.
7. Nel caso in cui gli accertamenti riguardino particolari infermità, il presidente può chiamare a far parte della commissione, di volta in volta e per singoli casi, un medico specialista con voto consultivo.
8. La commissione si pronuncia a maggioranza; l'eventuale membro dissenziente fa inserire a verbale i motivi del dissenso.

Art. 6 - Accertamenti sanitari

1. Il membro relatore della commissione, al termine degli accertamenti sanitari, redige un processo verbale dal quale devono risultare:
a) la data di definizione del verbale e le generalità dell'interessato;
b) gli accertamenti eseguiti;
c) il giudizio diagnostico sulle infermità riscontrate con l'indicazione della menomazione complessiva che compromette l'efficienza psico-fisica;
d) il giudizio sulle conseguenze che le infermità riscontrate determinano sulla idoneità al servizio, indicando se queste costituiscano o meno impedimento temporaneo o permanente alla prestazione lavorativa;
e) la sussistenza o meno dell'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa, determinata da infermità che cagionino o abbiano cagionato la risoluzione del rapporto di lavoro;
f) se la eventuale inabilità di cui ai precedenti punti d) ed e) è determinata da infermità dipendenti o non dipendenti da causa di servizio. Nei casi di coesistenza di infermità dipendenti e non dipendenti da causa di servizio, occorre precisare se la inabilità è determinata in misura prevalente dalle une o dalle altre;

www.uilpa.it

g) le eventuali osservazioni del medico di fiducia;
h) le eventuali osservazioni del membro dissenziente della commissione, in caso di giudizio non unanime;
i) la qualifica e la firma di tutti i membri della commissione.
2. La commissione restituisce all'amministrazione o ente richiedente il verbale, redatto secondo quanto indicato al precedente comma 1, entro sessanta giorni dalla data della sua definizione.
3. La commissione, decorso il termine di trenta giorni dalla data fissata per gli accertamenti, restituisce inevasa la pratica dell'interessato che non si sia presentato, entro il predetto termine, senza darne comunicazione.

Art. 7 - Risoluzione del rapporto di lavoro e armonizzazione degli accertamenti sanitari

1. L'amministrazione o l'ente, ricevuto l'esito degli accertamenti sanitari di cui all'articolo 6 attestante lo stato di inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa, provvede alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente, ovvero agli adempimenti occorrenti se la risoluzione del rapporto di lavoro è già intervenuta.
2. Qualora l'esito degli accertamenti sanitari di cui all'articolo 6 attesti uno stato di inabilità permanente al servizio non si procede ad ulteriori accertamenti sanitari ai fini dei successivi adempimenti a carico dell'amministrazione o ente, salvo che per l'applicazione di disposizioni speciali o per particolari esigenze.
3. Nei casi in cui la procedura per la risoluzione del rapporto di lavoro per infermità dipendenti e non dipendenti da causa di servizio venga espletata in assenza della domanda di cui all'articolo 3, i relativi accertamenti sanitari continuano ad essere svolti dai competenti organi sanitari previsti, rispettivamente, dalle disposizioni in vigore nei distinti ordinamenti previdenziali e dalle norme che disciplinano il rapporto di lavoro.

Art. 8 - Liquidazione, pagamento e decorrenza

1. L'amministrazione o ente, cui sono demandati ai sensi delle disposizioni in vigore la liquidazione e il pagamento del trattamento di pensione ordinario, provvedono alla liquidazione e al pagamento della pensione di inabilità.
2. La pensione di inabilità decorre dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro ovvero dal primo giorno del mese successivo alla data di presentazione della domanda prevista al precedente articolo 3, se inoltrata successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro.
3. Per i casi di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di infermità non dipendenti da causa di servizio, intervenuti in data compresa tra il 1 gennaio 1996 e quella di emanazione del presente decreto, la pensione di inabilità decorre dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, fermo restan-

www.uilpa.it

do l'obbligo degli accertamenti sanitari previsti ai precedenti articoli 5 e 6 per il riconoscimento dello stato di inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa.
4. L'amministrazione o ente competente alla liquidazione emette un provvedimento di diniego della pensione di inabilità in caso di mancato riconoscimento dello stato di assoluta e permanente inabilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Art. 9 - Misura

1. Per i soggetti che alla data del 31 dicembre 1995 possono far valere un'anzianità contributiva di almeno 18 anni, il trattamento di pensione di inabilità è calcolato, secondo la normativa vigente in base al sistema retributivo, considerando l'anzianità posseduta alla data di risoluzione del rapporto di lavoro incrementata del periodo temporale compreso tra la predetta data e quella del compimento del limite di età, o di servizio in assenza del limite di età, previsto per il collocamento a riposo secondo l'ordinamento di appartenenza. In ogni caso, non si considera a tali fini l'anzianità superiore a 40 anni.
2. Il periodo temporale da incrementare si computa nelle anzianità contributive indicate all'articolo 13, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, osservando, per quanto attiene alla determinazione dell'aliquota di rendimento, l'articolo 17, comma 1, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, come integrato dall'articolo 2, comma 19, della legge 8 agosto 1995, n. 335, secondo le disposizioni in vigore negli ordinamenti previdenziali di appartenenza.
3. Per i soggetti che alla data del 31 dicembre 1995 possono far valere un'anzianità contributiva inferiore a 18 anni, ferma restando l'applicazione dell'articolo 1, comma 12, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'anzianità posseduta alla data di risoluzione del rapporto di lavoro è incrementata, secondo il sistema contributivo, del periodo temporale mancante al raggiungimento del sessantesimo anno di età dell'interessato e computata ai sensi dell'articolo 1, comma 15, della legge 8 agosto 1995, n. 335. In ogni caso, l'anzianità contributiva complessiva non può risultare superiore a 40 anni.
4. L'importo del trattamento di pensione di inabilità non può superare l'80% della base pensionabile né l'ammontare del trattamento privilegiato spettante nel caso di inabilità riconosciuta dipendente da causa di servizio.

Art. 10 - Incompatibilità

1. La pensione di inabilità è incompatibile con lo svolgimento da parte del titolare di qualsiasi attività lavorativa dipendente e autonoma ed è revocato in caso di recupero della capacità fisica e di svolgimento di attività lavorativa. È fatto obbligo agli interessati di comunicare il venir meno

www.uilpa.it

delle suddette condizioni in presenza delle quali è stato attribuito il trattamento.

Art. 11 - Rinvii

1. Ai fini del procedimento per l'attribuzione della pensione di inabilità trovano applicazione le disposizioni adottate da ciascuna amministrazione o ente ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241 con riferimento alle fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di infermità e di liquidazione delle pensioni ordinarie.
2. Per quanto non previsto nel presente decreto trovano applicazione le disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1984, n. 222, e successive modificazioni ed integrazioni, con riferimento alle pensioni di inabilità, nonché nell'articolo 13 della citata legge, al fine di garantire in particolare l'aggiornamento tecnico-scientifico e quello obbligatorio professionale del personale medico appartenente ad amministrazioni ed enti cui sono demandati gli accertamenti sanitari.
3. In materia di accertamenti sanitari trovano applicazione, per quanto non previsto nel presente decreto, le corrispondenti disposizioni previste nei distinti ordinamenti previdenziali per le infermità dipendenti da causa di servizio.

Circolare Inpdap 24/10/1997, n. 57 - Applicazione del decreto ministeriale n. 187/1997 sulle pensioni di inabilità nel settore pubblico

Premessa
L'INPDAP con circolare n. 21 del 29 marzo 1996, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 12 aprile 1996, ha fornito le prime disposizioni concernenti l'applicazione dell'art. 2, comma 12, della legge n. 335 del 1995 che estende il regime della pensione di inabilità, di cui alla legge 12 giugno 1984, n. 222, al comparto del pubblico impiego.
Con l'emanazione del decreto 8 maggio 1997, n. 187, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 30 giugno 1997, il Ministero del tesoro, di concerto con il Ministero per la funzione pubblica e con il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ha ora indicato le relative modalità applicative.
L'art. 2, comma 12, della legge 8 agosto 1995, n. 335, prevede, con effetto dal 1° gennaio 1996, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, iscritti alle forme di previdenza esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria, nonché per le altre categorie di dipendenti iscritti alle predette forme di previdenza, il diritto a conseguire un trattamento pensionistico, da calcolare in misura pari a quello che sarebbe spettato all'atto del compimento dei limiti di età previsti per il collocamento a riposo, nei casi in cui la cessazione dal servizio sia dovuta ad infermità non dipendenti da causa di servizio per le quali gli interessati si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa.

www.uilpa.it

Destinatari
La normativa in esame si applica al personale cessato dal servizio a decorrere dal 1° gennaio 1996 (ultimo giorno di servizio 31 dicembre 1995) il cui trattamento di pensione è disciplinato:
dal decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni ed integrazioni (dipendenti civili e militari dello Stato ivi compresi i dipendenti delle Ferrovie dello Stato S.p.a. e dipendenti di altre aziende privatizzate, ma disciplinate dallo stesso decreto del Presidente della Repubblica), e dalle disposizioni contenute nel decreto del Presidente della Repubblica 9 agosto 1967, n. 1417, e successive modificazioni ed integrazioni (dipendenti dell'Ente poste italiano);
dalla legge 11 aprile 1955, n. 379, e successive modificazioni ed integrazioni (dipendenti degli enti locali, insegnanti di asilo e scuole elementari parificate);
dalla legge 6 luglio 1939, n. 1035, e successive modificazioni ed integrazioni (personale sanitario);
dalla legge 27 aprile 1981, n. 167, e successive modificazioni ed integrazioni (ufficiali giudiziari e coadiutori).
Rientrano tra i destinatari della suddetta norma i dipendenti che, pur appartenendo ad enti che hanno perso la natura giuridica pubblica, hanno comunque mantenuto l'iscrizione a forme di previdenza esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria.

Requisiti
Il diritto alla pensione di inabilità così come disciplinata dall'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995 spetta alle seguenti condizioni:
1) possesso di un'anzianità contributiva di cinque anni di cui almeno tre nel quinquennio precedente la decorrenza del trattamento pensionistico; concorrono alla formazione della suddetta anzianità, eventuali periodi computati ai sensi dell'art. 1, legge n. 274 del 1991, riscattati o ricongiunti presso questo Istituto. Per i lavoratori non vedenti, i suddetti requisiti contributivi vanno ridotti nella misura di 1 / 3 secondo quanto stabilito dall' art. 2, legge 4 aprile 1952, n. 218;
2) risoluzione del rapporto di lavoro per infermità non dipendente da causa di servizio;
3) riconoscimento dello stato di assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa conseguente ad infermità non dipendente da causa di servizio.
Si ritiene utile precisare che la cessazione dal servizio per «infermità» costituisce requisito fondamentale per inoltrare un'istanza ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995; qualora l'iscritto sia cessato per cause diverse ma successivamente sia stato acquisito un verbale di visita medico-collegiale rilasciata dalle competenti commissioni U.S.L. attestante uno stato di inabilità, sia relativa che assoluta a qualsiasi proficuo lavoro, riferita alla data di cessazione dal servizio, viene fatta salva la possibilità di

www.uilpa.it

presentare nuova istanza ai sensi del citato art. 2.
Va evidenziato che l'iter procedurale di seguito illustrato non riguarda i dipendenti del comparto statale, per i quali si dovrà attendere l'emanazione di apposite disposizioni da parte della Ragioneria generale dello Stato - IGOP.

Fase istruttoria
Il riconoscimento della pensione di inabilità ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995 è subordinato alla presentazione di apposita domanda da parte dell'interessato, secondo lo schema allegato 1; tale possibilità non è concessa, peraltro, agli eventuali superstiti dell'iscritto.
A tale istanza andrà allegato un certificato medico attestante lo stato di inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa (allegato 2).
La presentazione della domanda non è subordinata ad alcun termine perentorio, trattandosi di diritto soggettivo concernente le primarie esigenze di sostentamento dell'interessato.
Tuttavia, poiché ai fini dell'attribuzione della pensione di inabilità ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995 è indispensabile il possesso di un'anzianità contributiva di cinque anni di cui almeno tre nel quinquennio precedente la decorrenza del trattamento pensionistico, si deduce che l'istanza non può essere presentata dopo i due anni dalla cessazione dell'attività lavorativa.
L'interessato che abbia in corso un iter per il riconoscimento di una pensione privilegiata, può cautelativamente presentare domanda per il trattamento pensionistico di inabilità in esame; la suddetta istanza verrà accolta con riserva di avvio del procedimento di dispensa per inabilità ai sensi del citato art. 2 solo qualora non sia stata riconosciuta la causa di servizio.
In conformità ai principi generali in materia dei procedimenti avviati su istanza di parte, è fatta salva la possibilità di regolarizzare eventuali domande incomplete o non conformi al modello predisposto, non compromettendo la validità giuridica delle originarie istanze.
La domanda, corredata di certificato medico, deve essere presentata all'amministrazione presso la quale il dipendente o ex dipendente presta o ha prestato l'ultimo servizio.
A tale proposito si suggerisce agli enti datori di lavoro, qualora debbano procedere all'accertamento delle condizioni di salute e della sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inabilità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, di invitare il dipendente a inoltrare domanda ai sensi del citato art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995.
Per analizzare le ulteriori fasi del procedimento istruttorio occorre distinguere diverse ipotesi:
A) Domanda presentata dal dipendente in attività di servizio.
L'amministrazione di appartenenza, una volta acquisita l'istanza di pensione di inabilità presentata ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del

www.uilpa.it

1995, verifica la sussistenza dei requisiti contributivi minimi richiesti (cinque anni di cui almeno tre nell'ultimo quinquennio).
Se il dipendente risulta in possesso dell'anzianità contributiva prescritta, l'ente datore di lavoro provvede all'inoltro dell'istanza alla sede provinciale INPDAP e, contestualmente, dispone l'accertamento sanitario dello stato di infermità presso le commissioni mediche degli ospedali militari territorialmente competenti.
In carenza dei suddetti requisiti, l'amministrazione di appartenenza invierà alla sede INPDAP la domanda di pensione corredata da apposita certificazione dei servizi resi (modello 98.2) e sarà di competenza di questo Istituto respingere la domanda con formale provvedimento.
B) Domanda presenta dall'iscritto successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro.
In questa ipotesi, l'amministrazione di appartenenza (l'ultima presso la quale l'interessato ha prestato attività lavorativa) si limiterà ad inviare la domanda alla sede provinciale INPDAP avendo cura di allegare, oltre al certificato medico, la documentazione attestante lo stato di servizio dell'ex dipendente, copia dell'eventuale modello di acconto 755 / R o 755 / M, evidenziando il motivo della cessazione.
Questo Istituto, una volta verificato il possesso dei requisiti contributivi minimi ed accertato che la risoluzione del rapporto di lavoro sia avvenuta per infermità non derivante da causa di servizio, provvederà ad inoltrare l'istanza alla commissione medica istituita presso gli ospedali militari territorialmente competenti; in carenza dei suddetti requisiti, respingerà con provvedimento formale la domanda di pensione di inabilità.
C) Domanda presentata dall'interessato, successivamente deceduto.
In via preliminare, si ribadisce che l'istanza deve essere comunque stata presentata dall'iscritto, in quanto tale facoltà non è riconosciuta ad eventuali superstiti.
Se il decesso è avvenuto in attività di servizio, l'amministrazione di appartenenza, in presenza dei requisiti contributivi minimi richiesti (cinque anni di cui almeno tre nell'ultimo quinquennio), provvederà ad avviare comunque l'iter procedurale, così come indicato al punto sub A), informando la commissione medica degli ospedali militari dell'avvenuto decesso; contestualmente, predisporrà il trattamento provvisorio indiretto ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 41, legge n. 335 del 1995. Resta inteso che la cessazione dal servizio per «morte» non preclude la possibilità di riconoscimento della pensione di inabilità ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995.
In carenza dei suddetti requisiti contributivi, l'ente datore di lavoro invierà alla sede INPDAP la domanda di pensione corredata da apposita certificazione dei servizi resi (modello 98.2) nonché del certificato di morte e sarà di competenza di questo Istituto respingere sia la domanda di pensione di inabilità che di pensione indiretta con formale provvedimento.
Qualora il decesso sia avvenuto dopo la risoluzione del rapporto di lavoro,

www.uilpa.it

dovrà essere avviato l'iter procedurale secondo le modalità indicate al punto sub B).

Commissioni mediche

L'art. 5 del decreto ministeriale in esame definisce i tempi di attività della commissione medica e stabilisce i criteri da seguire nella determinazione degli accertamenti sanitari. In particolare meritano di essere evidenziati i seguenti aspetti:

1) rispetto del termine perentorio di sessanta giorni, dal ricevimento della domanda di inabilità, per comunicare all'interessato la data in cui è convocato per gli accertamenti sanitari;

2) designazione di un membro relatore, il cui nominativo è comunicato all'interessato all'inizio degli accertamenti sanitari;

3) facoltà del presidente della commissione medica di disporre l'esecuzione della visita domiciliare, nei casi di comprovate gravi condizioni di salute dell'interessato, che non gli permettano di recarsi nella sede dell'ospedale militare preposto;

4) facoltà attribuita all'iscritto, ove questi lo richieda, assumendosene l'onere a carico, di integrare la commissione medica con un sanitario di propria fiducia;

5) necessità, per una maggiore trasparenza dell'operato, di inserire a verbale gli eventuali motivi di dissenso di un membro della commissione rispetto al giudizio espresso dalla maggioranza.

Gli accertamenti sanitari si concludono con la redazione, da parte del membro relatore, di un processo verbale che dovrà contenere tutte le informazioni indicate dall'art. 6, comma 1; in particolare si richiama l'attenzione delle commissioni mediche ad esprimere esplicitamente il proprio giudizio circa la sussistenza o meno della assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa, determinata da infermità che cagionino o abbiano cagionato la risoluzione del rapporto di lavoro, avendo cura di riportare nel verbale l'esatta dizione di legge. Dovrà altresì essere specificato se l'eventuale inabilità riscontrata è determinata da infermità dipendenti o meno da causa di servizio; in caso di coesistenza di infermità dipendenti e non dipendenti da causa di servizio, è indispensabile precisare se l'inabilità è determinata in misura prevalente dalle une o dalle altre.

La commissione è tenuta a restituire il verbale così redatto all'ente richiedente entro sessanta giorni dalla sua definizione; si precisa che per «ente richiedente» si dovrà intendere l'amministrazione di appartenenza, qualora l'istanza sia stata presentata dal dipendente in attività di servizio ovvero questo Istituto, qualora la domanda sia stata inoltrata da iscritto già cessato dal servizio.

Nell'ipotesi in cui l'interessato non si presenti, senza giustificato motivo, alla visita medico - collegiale entro il termine perentorio di trenta giorni dalla data fissata per gli accertamenti, la commissione restituisce inevasa la pratica dell'iscritto.

www.uilpa.it

Conclusione iter procedurale

Ricevuto l'esito degli accertamenti sanitari attestante lo stato di inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa, l'amministrazione di appartenenza deve provvedere con effetto immediato alla risoluzione del rapporto di lavoro e, contemporaneamente, deve inoltrare tutta la documentazione, necessaria per la determinazione del trattamento di quiescenza per inabilità, alla sede provinciale INPDAP che liquiderà la pensione con procedura di urgenza e priorità assoluta.

L'ente datore di lavoro non è, pertanto, autorizzato a determinare il trattamento provvisorio di pensione per inabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995, ma si dovrà limitare a predisporre l'acconto di pensione in base al servizio effettivamente prestato, senza attribuire alcuna maggiorazione.

Il trattamento decorrerà dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le direzioni provinciali del Tesoro presso le quali viene ammesso a pagamento il trattamento provvisorio di pensione, qualora ne ricorrano le condizioni, dovranno procedere all'adeguamento al trattamento minimo pensionistico del regime INPS ai sensi dell'art. 2, comma 13, legge n. 335 del 1995.

In caso di mancato riconoscimento dello stato di assoluta e permanente inabilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa, l'INPDAP dovrà emettere il provvedimento di diniego della pensione di inabilità.

In tale ipotesi, l'interessato ha facoltà di chiedere l'avvio del procedimento di risoluzione del rapporto di lavoro alle condizioni stabilite dall'art. 13 della legge n. 274 del 1991, nel rispetto delle norme previste dai CCNL. In particolare, gli accertamenti concernenti la sussistenza o meno della condizione della inabilità assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro, dovranno continuare ad essere svolti dalle competenti commissioni mediche istituite presso le unità sanitarie locali. In caso di giudizio favorevole all'interessato, il relativo trattamento pensionistico dovrà essere liquidato, previa maturazione di quindici anni (ossia quattordici anni, sei mesi ed un giorno) di servizio utile, in base all'aliquota corrispondente al servizio reso, senza alcuna maggiorazione.

Si può verificare l'ipotesi che, in presenza di domanda di pensione di inabilità presentata ai sensi del citato art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995, la commissione medica dell'ospedale militare esprima un giudizio di inabilità permanente al servizio; in tal caso, l'ente di appartenenza può disporre la dispensa dal servizio, senza procedere ad ulteriori accertamenti sanitari e determinare il trattamento provvisorio di pensione, nel caso in cui l'iscritto sia in possesso dei requisiti minimi contributivi previsti dalla previgente normativa per l'inabilità relativa alle mansioni (diciannove anni, sei mesi ed un giorno).

Qualora l'accertamento sanitario sia stato richiesto da questo Istituto, in quanto l'istanza era stata presentata da iscritto già cessato dal servizio, la sede provinciale INPDAP, una volta ricevuto il verbale dalla commissione

www.uilpa.it

medica degli ospedali militari attestante lo stato di inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa, provvederà a liquidare con precedenza assoluta il trattamento pensionistico di inabilità ovvero a riliquidare un trattamento di quiescenza già posto in essere, maggiorandolo con i benefici previsti dall'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995.
La decorrenza, in tale caso, sarà fissata dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda.
Nell'ipotesi di mancato riconoscimento, l'INPDAP emetterà provvedimento di diniego della pensione di inabilità ai sensi del citato articolo.
Si precisa che qualora l'interessato sia deceduto, il trattamento pensionistico di inabilità in esame è reversibile nei confronti dei superstiti aventi diritto (art. 1, comma 2, decreto ministeriale n. 187 del 1997).
La presentazione della domanda di inabilità è requisito indispensabile ai fini della liquidazione del trattamento di quiescenza ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995.
In carenza di tale istanza, viene fatta salva la possibilità per l'interessato di chiedere l'avvio della procedura per la risoluzione del rapporto di lavoro alle condizioni stabilite dall'art. 13 della legge n. 274 del 1991 e dalle norme previste dai CCNL, così come sopra specificate.
Allo stesso modo in carenza di apposita domanda presentata ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995, rimane ferma la normativa di questo Istituto per il conferimento della pensione, nei casi di cessazione dal servizio per inabilità relativa alle mansioni svolte, sia per quanto riguarda i requisiti contributivi minimi richiesti (diciannove anni, sei mesi ed un giorno), sia in merito alla decorrenza immediata del trattamento pensionistico (art. 1, comma 32, legge n. 335 del 1995) che per quanto riguarda gli organismi preposti agli accertamenti sanitari.

Periodo transitorio
Il comma 3, art. 8 del decreto 8 maggio 1997, n. 187 fa salva la possibilità, per il personale cessato dal servizio a seguito di infermità non dipendente da causa di servizio nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1996 e il 30 giugno 1997 (data pubblicazione del decreto ministeriale), di accedere alla pensione di inabilità ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995, previa presentazione della relativa domanda ed espletamento degli accertamenti sanitari richiesti per il riconoscimento dello stato di inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa.
In caso di esito favorevole, il trattamento pensionistico di inabilità decorrerà dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.
Se l'iscritto è cessato dal servizio per inabilità assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro, accertata dalle commissioni mediche istituite presso le U.S.L., con il requisito contributivo minimo richiesto dalla previgente normativa (quattordici anni, sei mesi ed un giorno), l'ente datore di lavoro può predisporre il trattamento provvisorio di pensione senza operare alcuna maggiorazione, ferma restando la possibilità di liquidazione, da

www.uilpa.it

parte di questo Istituto, del trattamento di quiescenza ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995 qualora venga riconosciuta l'inabilità assoluta e permanente a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Modalità di calcolo

Il riconoscimento di un trattamento pensionistico di inabilità ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995 comporta l'attribuzione di un «bonus» così determinato:
dipendenti che alla data del 31 dicembre 1995 possono far valere un'anzianità contributiva di almeno diciotto anni (sistema di calcolo retributivo).
L'anzianità contributiva posseduta alla data di risoluzione del rapporto di lavoro verrà incrementata di un periodo temporale compreso tra la predetta data e quella del compimento del limite di età, o di servizio in assenza del limite di età, previsto per il collocamento a riposo secondo l'ordinamento di appartenenza. Agli effetti di tale maggiorazione è opportuno sottolineare che i limiti di età a cui fare riferimento saranno quelli indicati nei regolamenti organici dei singoli enti, elevati ai sensi dall'art. 5 del decreto legislativo n. 503 del 1992 così come modificati dall'art. 11 della legge n. 724 del 1994, in vigore al momento della decorrenza della pensione di inabilità.
Esempio dipendente uomo:
limite di età previsto dal regolamento organico: 60 anni;
data di decorrenza della pensione di inabilità: 1° settembre 1997;
nuovi limiti di età previsti per l'anno 1997: 63 anni.
L'anzianità contributiva posseduta dall'iscritto alla data del 1° settembre 1997 andrà incrementata degli anni mancanti ai 63.
In ogni caso non potrà essere computata un'anzianità contributiva superiore a quaranta anni.
Tale maggiorazione inciderà sul periodo temporale utilizzato per il calcolo della seconda quota di pensione, di cui all'art. 13, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 503 del 1992 e la relativa aliquota di rendimento è fissata al 2% annuo costante ai sensi di quanto disposto dall'art. 17, comma 1, della legge n. 724 del 1994, così come integrato dall'art. 2, comma 19, della legge n. 335 del 1995. Si ricorda che in base a quest'ultima disposizione, l'applicazione dell'aliquota costante del 2%, a decorrere dal 1° gennaio 1995, non può comunque comportare un trattamento pensionistico superiore a quello che sarebbe spettato in base alla previgente normativa; in tal caso, si dovrà utilizzare, per il calcolo della pensione l'aliquota più bassa prevista dalla tabella A allegata alla legge n. 965 del 1965.
Dipendenti che alla data del 31 dicembre 1995 possono far valere un'anzianità contributiva inferiore a diciotto anni (sistema di calcolo pro - rata).
L'ammontare del trattamento pensionistico sarà determinato dalla sommatoria di tre distinte quote.
Le prime due calcolate con il sistema retributivo e quindi con l'applicazio-

www.uilpa.it

ne di quanto disposto dall'art. 13, decreto legislativo n. 503 del 1992. In particolare, la prima quota sarà calcolata in base all'anzianità contributiva maturata al 31 dicembre 1992 per la retribuzione annua pensionabile percepita l'ultimo giorno di servizio, con esclusione del salario accessorio; la seconda, moltiplicando la differenza delle aliquote di rendimento rilevate in corrispondenza dell'anzianità di servizio al 31 dicembre 1995 e al 31 dicembre 1992 per la retribuzione risultante dalla media delle retribuzioni percepite tra il 1° gennaio 1993 e la data di decorrenza della pensione.
La terza quota, calcolata con il sistema contributivo, corrisponderà al prodotto ottenuto fra il montante contributivo individuale (33% della retribuzione annua contributiva rivalutata sulla variazione media del PIL fino all'atto dell'ammissione al trattamento) maggiorato di una ulteriore quota di contribuzione, per il coefficiente di trasformazione relativo ai 57 anni di età, qualora l'iscritto sia di età inferiore.
Tale ulteriore quota di contribuzione corrisponderà al 33% della retribuzione media pensionabile (riferita all'ultimo quinquennio, rivalutata ai sensi dell'art. 3, comma 5, decreto legislativo n. 503 del 1992) e verrà moltiplicata per il numero degli anni intercorrenti tra l'età anagrafica posseduta dall'interessato alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e il raggiungimento del sessantesimo anno di età.
In ogni caso, l'anzianità contributiva complessiva non può risultare superiore a quaranta anni.
L'importo di pensione di inabilità così determinato, non può superare l'80% della base pensionabile, intesa come media delle retribuzioni, prese a base per il calcolo delle prime due quote di pensione.
La pensione di inabilità non può essere, altresì, superiore all'ammontare del trattamento privilegiato che sarebbe spettato in caso di infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio.
Al fine di effettuare tale raffronto, va precisato che per il calcolo del trattamento pensionistico privilegiato in un sistema pro - rata, i benefici previsti dall'art. 3, comma 4, della legge 26 luglio 1965, n. 965 incideranno proporzionalmente sia sulla parte determinata con il sistema retributivo fino al 31 dicembre 1995, sia sulla quota di pensione determinata con il sistema contributivo.
Sono fatti salvi, in ogni caso, i trattamenti minimi pensionistici in virtù di quanto disposto dal comma 4, dell'art. 2 della legge 12 giugno 1984, n. 222.

Incompatibilità

Il conferimento di un trattamento pensionistico di inabilità, ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995, è incompatibile con i compensi per attività di lavoro autonomo o subordinato in Italia o all'estero svolti successivamente alla concessione della pensione. È altresì incompatibile con l'iscrizione negli elenchi anagrafici degli operai agricoli, con l'iscrizione negli

www.uilpa.it

elenchi nominativi dei lavoratori autonomi o in albi professionali e con i trattamenti a carico dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e con ogni altro trattamento sostitutivo od integrativo della retribuzione.
Nel caso in cui si verifichi una delle predette cause di incompatibilità, il pensionato è tenuto a darne immediata comunicazione a questo Istituto, che revoca la pensione di inabilità.
Il trattamento pensionistico di inabilità viene altresì revocato qualora l'interessato recuperi la capacità fisica per lo svolgimento di attività lavorativa.
Si ritiene opportuno precisare che l'art. 1, comma 189, della legge n. 662 del 1996 indicava come deroga al regime di incumulabilità tra trattamento pensionistico e reddito da lavoro di qualsiasi natura, il conferimento di una pensione di inabilità; a tale proposito, con la nota di servizio INDPAP n. 539 del 24 febbraio 1997, si precisava che per tale trattamento pensionistico continuava ad applicarsi il regime previgente in materia di cumulo.
Le novità in materia di incumulabilità introdotte dal decreto ministeriale 8 maggio 1997, n. 187 si limitano ai soli trattamenti pensionistici erogati ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995 e pertanto, rimangono confermate le disposizioni contenute nella legge finanziaria n. 662 del 1996 nei casi di conferimento di trattamenti pensionistici per inabilità concessi in base alla previgente normativa.
Si sottolinea, infine, che l'art. 1, comma 43, della legge n. 335 del 1995 prevede che le pensioni di inabilità, di reversibilità o l'assegno ordinario di invalidità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, liquidati in conseguenza di infortunio sul lavoro o malattia professionale, non sono cumulabili con la rendita vitalizia INAIL liquidata per lo stesso evento invalidante.
Per gli iscritti alle forme esclusive dell'AGO un'eventuale rendita INAIL riconosciuta per un qualsiasi evento invalidante è cumulabile con trattamento pensionistico di inabilità conferito ai sensi dell'art. 2, comma 12, legge n. 335 del 1995, dal momento che la cessazione non dipendente da causa di servizio costituisce requisito fondamentale per la concessione della stessa pensione di inabilità.
L'art. 11 del decreto ministeriale n. 187 del 1997 rinvia, per quanto non espressamente previsto, alle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1984, n. 222.
Per taluni aspetti, quali ad esempio:
il riconoscimento della contribuzione figurativa per tutto il periodo durante il quale il richiedente ha usufruito della pensione di inabilità, revocata in seguito a recupero della capacità lavorativa;
conferimento di un assegno mensile per l'assistenza personale e continuativa;
revisione della pensione di inabilità,
si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti, non appena terminata la fase di concertazione già avviata con la Ragioneria generale dello Stato - IGOP, i Ministeri del tesoro, per la funzione pubblica, del lavoro e della previdenza

www.uilpa.it

sociale, al fine di una completa armonizzazione della materia trattata, tenendo conto delle peculiarietà dei singoli ordinamenti.

Legge 23/12/994, n. 724 - Misure di razionalizzazione della finanza pubblica

Art. 22 - Equo indennizzo

27. Nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, per la determinazione dell'equo indennizzo spettante per la perdita dell'integrità fisica ai sensi dell'articolo 68 del testo unico approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, si considera l'importo dello stipendio tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda o dell'avvio del procedimento d'ufficio.
28. La misura dell'equo indennizzo per le menomazioni dell'integrità fisica ascritte alla prima categoria della tabella A allegata al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituita dalla tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, è pari a due volte l'importo dello stipendio tabellare determinato a norma del comma 27 del presente articolo.
29. Abrogato.
30. Le disposizioni di cui ai commi 27, 28 e 29 si applicano per le domande presentate a decorrere dal 1° gennaio 1995.
31. È abrogato l'articolo 154 della legge 11 luglio 1980, n. 312

Decreto presidente della Repubblica 10/1/1957, n. 3 - Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato

Art. 68 - Aspettativa per infermità - Equo indennizzo per perdita della integrità fisica dipendente da causa di servizio

8 - Per l'infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio, sono altresì, a carico dell'amministrazione le spese di cura, comprese quelle per ricoveri in istituti sanitari e per protesi, nonché un equo indennizzo per la perdita della integrità fisica eventualmente subita dall'impiegato
La L. 27 luglio 1962, n. 1116 reca:
«Art. 1. La norma di cui all'art. 68, comma ottavo, del testo unico approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, va intesa nel senso che le spese di cura ivi contemplate sono a carico dell'Amministrazione di appartenenza solo per la parte eccedente quella che spetta agli Enti o Istituti assistenziali, previdenziali o assicurativi o Casse mutue, ai quali l'impiegato abbia diritto di rivolgersi in base a norme di legge o di regolamento. Parimenti,

www.uilpa.it

salvo i casi di ferite, lesioni o infermità riportate o aggravate per causa di servizio di guerra, le spese di cui al primo comma dell'art. 1 della L. 1 novembre 1957, n. 1140, sono a carico delle Amministrazioni di appartenenza solo per la parte eccedente quella che spetta agli Enti o Istituti assistenziali, previdenziali o assicurativi o Casse mutue, ai quali il personale militare abbia diritto di rivolgersi in base a norme di legge o di regolamento.

Art. 2

Per il rimborso al personale delle spese di cui ai precedenti articoli provvedono le Amministrazioni interessate o gli Enti assistenziali competenti secondo criteri stabiliti con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro per il tesoro; per il personale dell'Esercito, della Marina, dell'Aeronautica e dei Corpi di polizia militarmente organizzati di concerto anche con il Ministro per la difesa.
Con lo stesso decreto sono altresì determinate le modalità per il regolamento dei rapporti tra le Amministrazioni e gli Enti suddetti».

www.uilpa.it

Capitolo quarto - Mobilità

Mobilità volontaria all'interno del comparto
(Art. 59)

1. Le Agenzie nell'ambito dello stesso comparto possono coprire i posti vacanti in organico destinati all'accesso dall'esterno, mediante passaggio diretto, a domanda, di dipendenti in servizio presso altra amministrazione del comparto che rivestano la posizione corrispondente nel sistema classificatorio.
2. Il dipendente è trasferito, previo consenso dell'Agenzia di appartenenza, entro quindici giorni dall'accoglimento della domanda.

Assegnazione temporanea presso altra amministrazione
(Art. 60)

1. Il dipendente, a domanda, può essere assegnato temporaneamente ad altra amministrazione anche di diverso comparto, ovvero istituzioni ed organismi internazionali, che ne faccia richiesta per utilizzarne le prestazioni (posizione di "comando").
2. Le assegnazioni temporanee di cui al comma 1 vengono disposte, con il consenso dell'interessato e con le procedure previste attualmente dai rispettivi ordinamenti, previa informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art 9 (I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1 (vedi pag. 13).
3. Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra amministrazione, continua a coprire un posto nelle dotazioni organiche dell'Agenzia di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.
4. La posizione di comando cessa al termine previsto e non può superare la durata di 12 mesi rinnovabili una sola volta.
5. Alla scadenza del termine massimo di cui al comma 4, il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, secondo le procedure di cui all'art. 59 (Mobilità volontaria all'interno del comparto) e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lett. c), penultimo periodo della legge 488/99 (18), che rende prioritarie le procedure di mobilità. In caso contrario il dipendente rientra all'Agenzia di appartenenza.
6. Il comando può cessare, prima del termine previsto dal comma 4, qualora non prorogato ovvero per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il

(18) La norma citata così recita: "Le assunzioni restano comunque subordinate all'indisponibilità di personale da trasferire secondo le vigenti procedure di mobilità e possono essere disposte esclusivamente presso le sedi che presentino le maggiori carenze di personale".

www.uilpa.it

venir meno dell'interesse dell'amministrazione che lo ha richiesto.
7. La posizione di comando può essere disposta, senza i limiti temporali del comma 4, nei seguenti casi:
1) qualora norme di legge e di regolamento prevedano appositi contingenti di personale in assegnazione temporanea, comunque denominata, presso altra amministrazione;
2) per gli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dei Sottosegretari;
3) per gli enti di nuova istituzione sino all'istituzione delle relative dotazioni organiche ed ai provvedimenti di inquadramento.
8. Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle procedure selettive predisposte dall'Agenzia di appartenenza ai fini delle progressioni all'interno del sistema classificatorio di cui all'art. 22 (Passaggi interni nel sistema classificatorio) (vedi pag. 439) e, qualora passi all'area superiore, cessa contestualmente dall'assegnazione temporanea. Le iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione restano disciplinate dall'art. 63 (formazione) (vedi pag. 445).
9. L' assegnazione temporanea di cui al presente articolo non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale.
10. I limiti temporali del comma 4 non si applicano nei confronti di coloro che già si trovano in assegnazione temporanea alla data di entrata in vigore del presente contratto. Per tale personale le agenzie assumono tutte le iniziative per favorire il passaggio diretto di cui al comma 5. Nel caso di impossibilità sarà confermata la posizione di comando sino alla revoca dello stesso.
11. La spesa per il personale di cui ai commi precedenti è a carico dell'amministrazione di destinazione.
12. Nulla è innovato per la disciplina delle assegnazioni temporanee disposte in relazione a specifiche esigenze dell'Agenzia di appartenenza nei casi previsti da disposizioni di legge o di regolamento qualora sia necessario assicurare particolari e non fungibili competenze attinenti agli interessi dell'Agenzia che dispone la temporanea diversa assegnazione e che non rientrano nei compiti istituzionali della medesima (posizione di "fuori ruolo"). Dell'assegnazione temporanea di cui al presente comma viene data informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9 (i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), comma 1 (vedi pag. 13).

Accordi di mobilità
(Art 61)

1 Tra le agenzie del comparto e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse Agenzie.
2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, sono stipulati:
- in occasione di processi di ristrutturazione e di riordino delle Agenzie;

www.uilpa.it

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo la dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell' Agenzia, ai sensi delle vigenti disposizioni.

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna delle amministrazioni che vi aderiscono, o loro delegati, nonché da rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna Agenzia è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 9 (I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa) (vedi pag. 13).

5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;

b) le amministrazioni cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;

c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi.

d) il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le necessarie attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;

f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo. In ogni caso, copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna Agenzia interessata, o loro delegati, e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 48, comma 6, del D.Lgs. n. 165 del 2001 (vedi scheda n. 1).

7. La mobilità è disposta nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni dalla data di pubblicazione del bando di mobilità all'Agenzia di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.

8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, per i dipendenti inquadrati nella Prima e Seconda Area, la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza

www.uilpa.it

nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica. Per i dipendenti della Terza Area, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione comparata dei curriculum professionali e dell' anzianità di servizio di ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.
9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dipendente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.
10. Ove si tratti di profili professionali dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza - ma dello stesso livello retributivo - di cui il dipendente possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione senza riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore.
11. Le Agenzie che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.RA.N., ai sensi dell'art. 46, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001.
12. Gli accordi di mobilità di cui al presente articolo possono riguardare Amministrazioni di comparti diversi. In tal caso per il personale del comparto Agenzie fiscali si applicano le norme di cui ai precedenti commi.

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza
(Art. 62)

1. Fermi restando gli accordi di mobilità di cui all'art. 61 (Accordi di mobilità) (vedi pag. 376), che possono riguardare anche amministrazioni di comparti diversi, in relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo (vedi scheda n. 13), allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre Amministrazioni del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'amministrazione interessata comunica a tutte le amministrazioni del comparto, comprese quelle che hanno articolazioni territoriali, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.
Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs 165/2001 (vedi scheda n.1) presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

www.uilpa.it

2. Le agenzie del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascun profilo e posizione economica nell'ambito delle aree, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza. Le amministrazioni di altri comparti, qualora interessate, seguono le medesime procedure.
3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'Agenzia dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.
4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'Agenzia di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
- dipendenti portatori di handicap;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di Agenzia.
5. Nei casi in cui non sia possibile momentaneamente procedere al passaggio diretto tra amministrazioni, può farsi ricorso, con il consenso del dipendente, all'istituto del comando di cui all'art. 60 (assegnazione temporanea) (vedi pag. 375) con particolare riguardo al comma 5 del medesimo articolo.
6. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa nazionale di amministrazione può prevedere specifiche iniziative di formazione e di riqualificazione, al fine di favorire la ricollocazione e l'integrazione dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

www.uilpa.it

MOBILITA'

Contiene:

- **D.Lgs. 165/2001 (stralcio) – Mobilità del personale. Pag. 380**
- **L. 100/1987 – Trattamento di trasferimento del personale militare. Pag. 384**
- **D.P.R. 10/1/1957, n. 3 (stralcio) – Collocamento fuori ruolo Pag. 384**

Decreto Legislativo 30/3/2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Art. 30 - Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso dell'amministrazione di appartenenza.
2. I contratti collettivi nazionali possono definire le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dal comma 1.

Art. 31 - Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività

1. Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

Art. 32 - Scambio di funzionari appartenenti a paesi diversi e temporaneo servizio all'estero

1. Anche al fine di favorire lo scambio internazionale di esperienze amministrative, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a seguito di appositi accordi di reciprocità stipulati tra la amministrazioni interessate, d'intesa con il Ministero degli affari esteri ed il Dipartimento della funzione pubblica, possono essere destinati a prestare temporaneamente servizio presso amministrazioni pubbliche degli Stati membri dell'Unione europea, degli Stati candidati all'adesione e di altri Stati con cui l'Italia intrattiene rapporti di collaborazione, nonché presso gli organismi dell'Unione europea e le organizzazioni ed enti internazionali cui l'Italia aderisce.
2. Il trattamento economico potrà essere a carico delle amministrazioni di provenienza, di quelle di destinazione o essere suddiviso tra esse, ovvero

www.uilpa.it

essere rimborsato in tutto o in parte allo Stato italiano dall'Unione europea o da una organizzazione o ente internazionale.
3. Il personale che presta temporaneo servizio all'estero resta a tutti gli effetti dipendente dell'amministrazione di appartenenza. L'esperienza maturata all'estero è valutata ai fini dello sviluppo professionale degli interessati.

Art. 33 - Eccedenze di personale e mobilità collettiva

1. Le pubbliche amministrazioni che rilevino eccedenze di personale sono tenute ad informare preventivamente le organizzazioni sindacali di cui al comma 3 e ad osservare le procedure previste dal presente articolo. Si applicano, salvo quanto previsto dal presente articolo, le disposizioni di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, ed in particolare l'articolo 4, comma 11 e l'articolo 5, commi 1 e 2, e successive modificazioni ed integrazioni.
2. Il presente articolo trova applicazione quando l'eccedenza rilevata riguardi almeno dieci dipendenti. Il numero di dieci unità si intende raggiunto anche in caso di dichiarazione di eccedenza distinte nell'arco di un anno. In caso di eccedenze per un numero inferiore a 10 unità agli interessati si applicano le disposizioni previste dai commi 7 e 8.
3. La comunicazione preventiva di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, viene fatta alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area. La comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici e organizzativi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a riassorbire le eccedenze all'interno della medesima amministrazione; del numero, della collocazione, delle qualifiche del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato, delle eventuali proposte per risolvere la situazione di eccedenza e dei relativi tempi di attuazione, delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle proposte medesime.
4. Entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, a richiesta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, si procede all'esame delle cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e delle possibilità di diversa utilizzazione del personale eccedente, o di una sua parte. L'esame è diretto a verificare le possibilità di pervenite ad un accordo sulla ricollocazione totale o parziale del personale eccedente o nell'àmbito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni comprese nell'àmbito della Provincia o in quello diverso determinato ai sensi del comma 6. Le organizzazioni sindacali che partecipano all'esame hanno diritto di ricevere, in relazione a quanto comunicato dall'amministrazione, le informazioni necessarie ad un utile confronto.
5. La procedura si conclude decorsi quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 3, o con l'accordo o con apposito verbale nel quale sono riportate le diverse posizioni delle parti. In

www.uilpa.it

caso di disaccordo, le organizzazioni sindacali possono richiedere che il confronto prosegua, per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici nazionali, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, con l'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, e per le altre amministrazioni, ai sensi degli articoli 3 e 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni. La procedura si conclude in ogni caso entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1.
6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni nell'àmbito della provincia o in quello diverso che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.
7. Conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5, l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'àmbito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione che, secondo gli accordi intervenuti ai sensi dei commi precedenti, ne avrebbe consentito la ricollocazione.
8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 34 - Gestione del personale in disponibilità

1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi.
2. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo e per gli enti pubblici non economici nazionali, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri forma e gestisce l'elenco, avvalendosi anche, ai fini della riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre amministrazioni, della collaborazione delle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e realizzando opportune forme di coordinamento con l'elenco di cui al comma 3.
3. Per le altre amministrazioni, l'elenco è tenuto dalle strutture regionali e provinciali di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, alle quali sono affidati i compiti di riqualifi-

www.uilpa.it

cazione professionale e ricollocazione presso altre amministrazioni del personale. Le leggi regionali previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, nel provvedere all'organizzazione del sistema regionale per l'impiego, si adeguano ai princìpi di cui al comma 2.
4. Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto a tale data, fermo restando quanto previsto nell'articolo 33. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità.
5. I contratti collettivi nazionali possono riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito ai sensi dell'articolo 33 o collocato in disponibilità e per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria.
6. Nell'àmbito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, le nuove assunzioni sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.
7. Per gli enti pubblici territoriali le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità restano a disposizione del loro bilancio e possono essere utilizzate per la formazione e la riqualificazione del personale nell'esercizio successivo.
8. Sono fatte salve le procedure di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relative al collocamento in disponibilità presso gli enti che hanno dichiarato il dissesto.

Art. 34-bis - Disposizioni in materia di mobilità del personale

1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle amministrazioni previste dall'articolo 3, comma 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.
2. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e le strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, provvedono, entro quindici giorni dalla comunicazione, ad assegnare il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34, ovvero interessato ai processi di mobilità previsti dalle leggi e dai contratti collettivi. Le predette strutture regionali e provinciali, accertata l'assenza negli appositi elenchi di persona-

www.uilpa.it

le da assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso, comunicano tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, le informazioni inviate dalle stesse amministrazioni. Entro quindici giorni dal ricevimento della predetta comunicazione, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, provvede ad assegnare alle amministrazioni che intendono bandire il concorso il personale inserito nell'elenco previsto dall'articolo 34, comma 2, nonché collocato in disponibilità in forza di specifiche disposizioni normative.
3. Le amministrazioni possono provvedere a organizzare percorsi di qualificazione del personale assegnato ai sensi del comma 2.
4. Le amministrazioni, decorsi due mesi dalla comunicazione di cui al comma 1, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2.
5. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono nulle di diritto. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

Legge 10/3/1987, n. 100 - Norme relative al trattamento economico di trasferimento del personale militare

Art. 1- Trasferimento del coniuge

5. Il coniuge convivente del personale militare di cui al comma 1 che sia impiegato di ruolo in una amministrazione statale ha diritto, all'atto del trasferimento o dell'elezione di domicilio nel territorio nazionale, ad essere impiegato, in ruolo normale, in soprannumero e per comando, presso le rispettive amministrazioni site nella sede di servizio del coniuge, o, in mancanza, nella sede più vicina.

D.P.R. 10/1/1057, n. 3 - Testo unico degli impiegati civili dello Stato

Art. 58 - Presupposti e procedimento per il collocamento fuori ruolo

1. Il collocamento fuori ruolo può essere disposto per il disimpegno di funzioni dello Stato o di altri enti pubblici attinenti agli interessi dell'amministrazione che lo dispone e che non rientrino nei compiti istituzionali dell'amministrazione stessa.
2. L'impiegato collocato fuori ruolo non occupa posto nella qualifica del ruolo organico cui appartiene; nella qualifica iniziale del ruolo stesso è lasciato scoperto un posto per ogni impiegato collocato fuori ruolo.
3. Al collocamento fuori ruolo si provvede con decreto dei ministri competenti di concerto con il ministro per il Tesoro, sentito l'impiegato.
5. I casi nei quali gli impiegati possono essere collocati fuori ruolo sono determinati col regolamento.

www.uilpa.it

Capitolo quinto - Doveri del dipendente, norme disciplinari

Obblighi del dipendente
(Art. 65)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato (vedi Allegato n. 2 a pag. 550).
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Agenzia 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'Agenzia, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24, L. 7 agosto 1990, n. 241 (vedi scheda n. 14);
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 (vedi scheda n. 14), dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Agenzia nonché attuare le disposizioni del d.lgs. n. 443 del 28 dicembre 2000 (19) e del D.P.R del 28 dicembre 2000 n. 445 (vedi scheda n. 14), 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 gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il

(19) Si tratta del provvedimento legislativo recante: "Disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa", pubblicato nella G.U. 20 febbraio 2001, n. 42, S.O.

www.uilpa.it

dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
l) non valersi di quanto è di proprietà dell'Agenzia per ragioni che non siano di servizio;
m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Agenzia da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Agenzia stessa in locali non aperti al pubblico;
o) comunicare all'Agenzia la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.
4. Resta, comunque, fermo quanto previsto dal D.P.R. 18 del 16 gennaio 2002 (vedi scheda n. 15).

Sanzioni e procedimento disciplinare
(Art. 66)

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati nell'articolo 65 (Obblighi del dipendente) (vedi pag. 385) del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto (censura);
c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
f) licenziamento con preavviso;
g) licenziamento senza preavviso.
2. L'Agenzia, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e, comunque, non oltre

www.uilpa.it

20 giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'Agenzia, è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale deve essere comminata dal dirigente dell'ufficio entro il termine di venti giorni da quando è venuto a conoscenza del fatto.
3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, ai sensi dell'articolo 55, comma 4 del d. lgs. 165/2001 (vedi scheda n. 15), il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, a norma del citato art. 55, comma 4 (vedi scheda n. 15), i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.
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, questi, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio e senza ripetere la contestazione scritta dell'addebito.
6. Al dipendente o, su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
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. 67 (Codice disciplinare) (vedi pag. 388) nel rispetto dei principi e dei criteri di cui al comma 1 dello stesso art. 67 (Codice disciplinare) (vedi pag. 388). 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 ini-

www.uilpa.it

ziale 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 d.lgs. 165/2001 (vedi scheda n. 15).

Codice disciplinare
(Art. 67)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n.165/2001 (vedi scheda n. 15) e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:
a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- al comportamento verso gli utenti;

b) al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma;
c) al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni o omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:
a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro e degli obblighi connessi alla rilevazione delle presenze: timbratura del cartellino orologio, utilizzo del badge magnetico ed ogni altra forma di rilevazione dell'orario;
b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;

www.uilpa.it

d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Agenzia o di terzi;
e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Agenzia, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L.300 del 1970 (vedi scheda n. 2);
f) insufficiente rendimento;
L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Agenzia e destinato ad attività sociali.
3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:
a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'Agenzia, agli utenti o ai terzi;
c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'Agenzia;
d) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Agenzia, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell'art.1 L.300 del 1970 (vedi scheda n. 2);
h) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Agenzia o a terzi;
i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale (vedi Allegato 1 a pag. 546), che siano lesivi della dignità della persona
j) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.
4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:
a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;

www.uilpa.it

c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Agenzia o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 78, comma 2, primo alinea (Retribuzioni e sue definizioni – Retribuzione base mensile) (vedi pag. 464), nonchè gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

5. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);
b) recidiva nelle infrazioni di cui al comma 4, lettere c);
c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Agenzia per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'Agenzia quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 4;
e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

www.uilpa.it

h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti, anche dolosi, che, pur costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

e) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti indicati nell' art. 15, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni e integrazioni (20)

2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97 del 2001 (vedi scheda n. 15).

7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 65 (Obblighi del dipendente) (vedi pag. 385) quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

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

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
(Art. 68)

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale

(20) Queste disposizioni sono state sostituite dall'art. 1 della legge 16/92 che a sua volta è stato abrogato dall'art. 274 del D.Lgs. 267/2000 ("testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"). Ora tali disposizioni si trovano nell'art. 58 del suddetto D.Lgs. 267/2000. (Vedi scheda n. 15).

www.uilpa.it

l'Agenzia 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 precedente, quando l'Agenzia 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. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge 97 del 2001(21), in linea generale il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'Agenzia ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge 97 del 2001 (vedi scheda n.15) il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'Agenzia ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art.67 (Codice disciplinare) (vedi pag. 388), come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 5, lett. h) e 6, lett. b) 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 (22)
6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. (vedi scheda n. 15). 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.
7. In caso di proscioglimento, avvenuto per le stesse causali del comma 6, si procede analogamente a quanto previsto dal medesimo comma. Nel caso il proscioglimento sia dovuto ad altri motivi, fatto salvo il caso di morte del dipendente, il procedimento disciplinare riprende su tutti i fatti originariamente contestati.
8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge 97 del 2001. (23)
9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art.67 (Codice disciplinare), comma 5 lettera h) e comma 6, lett. b) ed e) (vedi pag. 388), e successivamente assolto a seguito 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 medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità possedu-

(21) La norma qui richiamata introduce l'articolo 32 quinquies nel Codice Penale, dove è stabilito che la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di peculato, concussione, corruzione per atto d'ufficio, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione in atti giudiziari e corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio comporta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica.
(22) Vedi nota n. 15.
(23) L'art. 1 della L. 97/2001 introduce modifiche all'art. 653 del codice di procedura penale (vedi scheda n. 15).

www.uilpa.it

ta all'atto del licenziamento.
10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato, nell'area e nella posizione economica (o fascia retributiva corrispondente) in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
(Art. 69)

1. L'Agenzia, 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. 70)

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. L'Agenzia, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente, fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.
3. 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 per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 67, commi 5 e 6 (Codice disciplinare) (vedi pag. n. 388).

www.uilpa.it

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 1, commi 1 e 4 septies, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge 16 del 1992 (24) e successive modificazioni e integrazioni.
5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge 97 del 2001 (vedi scheda n. 15), in alternativa alla sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4 comma 1 della citata legge 97 del 2001 (vedi scheda n. 15).
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 68 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) (vedi pag. 391), in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 78, comma 2, primo alinea (Retribuzione e sue definizioni – retribuzione base mensile) (vedi pag. 464), nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dall'art. 68 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), commi 6 e 7 (vedi pag. 391), quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda, per altre infrazioni, ai sensi del medesimo dall'art. 68 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), comma 6, secondo periodo (vedi pag. 391), 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 verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal 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.

(24) Vedi nota n. 15.

www.uilpa.it

Norme transitorie per i procedimenti disciplinari
(Art. 71)

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 25 del CCNL del comparto Ministeri del 16 maggio 1995 (25), qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dall'art 67 (Codice disciplinare) (vedi pag. 388) del presente CCNL .

(25) Si riferisce alla versione originaria dell'art. 25 del CCNL ministeri 16.5.1995 e non a quella rinnovellata dall'art. 13 del CCNL 2002/2005 comparto ministeri (vedi scheda n. 15).

www.uilpa.it

TRASPARENZA, SEGRETO D'UFFICIO, ACCESSO AGLI ATTI, AUTOCERTIFICAZIONI

Contiene:

- **L. 241/1990 (stralcio) - Semplificazione e trasparenza. Pag. 396**
- **D.P.R. 445/2000 (stralcio) - Dichiarazioni sostitutive, autenticazioni. Pag. 398**

Legge 7/8/1990, n. 241 - Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi

Art. 3 - Motivazione

1. Ogni provvedimento amministrativo, compresi quelli concernenti l'organizzazione amministrativa, lo svolgimento dei pubblici concorsi ed il personale, deve essere motivato, salvo che nelle ipotesi previste dal comma 2. La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria.
2. La motivazione non è richiesta per gli atti normativi e per quelli a contenuto generale.
3. Se le ragioni della decisione risultano da altro atto dell'amministrazione richiamato dalla decisione stessa, insieme alla comunicazione di quest'ultima deve essere indicato e reso disponibile, a norma della presente legge, anche l'atto cui essa si richiama.
4. In ogni atto notificato al destinatario devono essere indicati il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere

Art. 7 - Comunicazione

1. Ove non sussistano ragioni di impedimento derivanti da particolari esigenze di celerità del procedimento, l'avvio del procedimento stesso è comunicato, con le modalità previste dall'articolo 8, ai soggetti nei confronti dei quali il provvedimento finale è destinato a produrre effetti diretti ed a quelli che per legge debbono intervenirvi. Ove parimenti non sussistano le ragioni di impedimento predette, qualora da un provvedimento possa derivare un pregiudizio a soggetti individuati o facilmente individuabili, diversi dai suoi diretti destinatari, l'amministrazione è tenuta a fornire loro, con le stesse modalità, notizia dell'inizio del procedimento.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1 resta salva la facoltà dell'amministrazione

www.uilpa.it

di adottare, anche prima della effettuazione delle comunicazioni di cui al medesimo comma 1, provvedimenti cautelari.

Art. 10 - Diritti dei soggetti interessati

1. I soggetti di cui all'articolo 7 e quelli intervenuti ai sensi dell'articolo 9 hanno diritto:
a) di prendere visione degli atti del procedimento, salvo quanto previsto dall'articolo 24;
b) di presentare memorie scritte e documenti, che l'amministrazione ha l'obbligo di valutare ove siano pertinenti all'oggetto del procedimento.
Accesso ai documenti amministrativi

Art. 22 - Diritto di accesso

1. Al fine di assicurare la trasparenza dell'attività amministrativa e di favorirne lo svolgimento imparziale è riconosciuto a chiunque vi abbia interesse per la tutela di situazioni giuridicamente rilevanti il diritto di accesso ai documenti amministrativi, secondo le modalità stabilite dalla presente legge.
2. È considerato documento amministrativo ogni rappresentazione grafica, fotocinematografica, elettromagnetica o di qualunque altra specie del contenuto di atti, anche interni, formati dalle pubbliche amministrazioni o, comunque, utilizzati ai fini dell'attività amministrativa.
3. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni interessate adottano le misure organizzative idonee a garantire l'applicazione della disposizione di cui al comma 1, dandone comunicazione alla Commissione di cui all'articolo 27.

Art. 24 - Esclusioni

1. Il diritto di accesso è escluso per i documenti coperti da segreto di Stato ai sensi dell'articolo 12 della legge 24 ottobre 1977, n. 801, per quelli relativi ai procedimenti previsti dal decreto-legge 15 gennaio 1991, n. 8, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 marzo 1991, n. 82, e successive modificazioni, e dal decreto legislativo 29 marzo 1993, n. 119, e successive modificazioni nonché nei casi di segreto o di divieto di divulgazione altrimenti previsti dall'ordinamento.
2. Il Governo è autorizzato ad emanare, ai sensi del comma 2 dell'articolo 17 della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti intesi a disciplinare le modalità di esercizio del diritto di accesso e gli altri casi di esclusione del diritto di accesso in relazione alla esigenza di salvaguardare:
a) la sicurezza, la difesa nazionale e le relazioni internazionali;
b) la politica monetaria e valutaria;
c) l'ordine pubblico e la prevenzione e repressione della criminalità;
d) la riservatezza di terzi, persone, gruppi ed imprese, garantendo peraltro agli interessati la visione degli atti relativi ai procedimenti amministrativi, la cui

www.uilpa.it

conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i loro interessi giuridici.
3. Con i decreti di cui al comma 2 sono altresì stabilite norme particolari per assicurare che l'accesso ai dati raccolti mediante strumenti informatici avvenga nel rispetto delle esigenze di cui al medesimo comma 2.
4. Le singole amministrazioni hanno l'obbligo di individuare, con uno o più regolamenti da emanarsi entro i sei mesi successivi, le categorie di documenti da esse formati o comunque rientranti nella loro disponibilità sottratti all'accesso per le esigenze di cui al comma 2.
5. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 9, L. 1° aprile 1981, n. 121, come modificato dall'articolo 26, L. 10 ottobre 1986, n. 668, e dalle relative norme di attuazione, nonché ogni altra disposizione attualmente vigente che limiti l'accesso ai documenti amministrativi.
6. I soggetti indicati nell'articolo 23 hanno facoltà di differire l'accesso ai documenti richiesti sino a quando la conoscenza di essi possa impedire o gravemente ostacolare lo svolgimento dell'azione amministrativa. Non è comunque ammesso l'accesso agli atti preparatori nel corso della formazione dei provvedimenti di cui all'articolo 13, salvo diverse disposizioni di legge.

Decreto Presidente della Repubblica 28-12-2000, n. 445 - Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa

Art. 18 - Copie autentiche

1. Le copie autentiche, totali o parziali, di atti e documenti possono essere ottenute con qualsiasi procedimento che dia garanzia della riproduzione fedele e duratura dell'atto o documento. Esse possono essere validamente prodotte in luogo degli originali.
2. L'autenticazione delle copie può essere fatta dal pubblico ufficiale dal quale è stato emesso o presso il quale è depositato l'originale, o al quale deve essere prodotto il documento, nonché da un notaio, cancelliere, segretario comunale, o altro funzionario incaricato dal sindaco. Essa consiste nell'attestazione di conformità con l'originale scritta alla fine della copia, a cura del pubblico ufficiale autorizzato, il quale deve altresì indicare la data e il luogo del rilascio, il numero dei fogli impiegati, il proprio nome e cognome, la qualifica rivestita nonché apporre la propria firma per esteso ed il timbro dell'ufficio. Se la copia dell'atto o documento consta di più fogli il pubblico ufficiale appone la propria firma a margine di ciascun foglio intermedio. Per le copie di atti e documenti informatici si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 20.
3. Nei casi in cui l'interessato debba presentare alle amministrazioni o ai gestori di pubblici servizi copia autentica di un documento, l'autenticazione della copia può essere fatta dal responsabile del procedimento o da qualsiasi altro dipendente competente a ricevere la documentazione, su esibizione dell'originale e senza obbligo di deposito dello stesso presso l'amministrazione procedente. In tal caso la copia autentica può essere utilizzata solo nel procedimento in corso.

www.uilpa.it

Art. 19-bis - Disposizioni concernenti la dichiarazione sostitutiva

La dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, di cui all'articolo 19, che attesta la conformità all'originale di una copia di un atto o di un documento rilasciato o conservato da una pubblica amministrazione, di un titolo di studio o di servizio e di un documento fiscale che deve obbligatoriamente essere conservato dai privati, può essere apposta in calce alla copia stessa.

Art. 21 - Autenticazione delle sottoscrizioni

1. L'autenticità della sottoscrizione di qualsiasi istanza o dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da produrre agli organi della pubblica amministrazione, nonché ai gestori di servizi pubblici è garantita con le modalità di cui all'art. 38, comma 2 e comma 3.
2. Se l'istanza o la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà è presentata a soggetti diversi da quelli indicati al comma 1 o a questi ultimi al fine della riscossione da parte di terzi di benefìci economici, l'autenticazione è redatta da un notaio, cancelliere, segretario comunale, dal dipendente addetto a ricevere la documentazione o altro dipendente incaricato dal Sindaco; in tale ultimo caso, l'autenticazione è redatta di seguito alla sottoscrizione e il pubblico ufficiale, che autentica, attesta che la sottoscrizione è stata apposta in sua presenza, previo accertamento dell'identità del dichiarante, indicando le modalità di identificazione, la data ed il luogo di autenticazione, il proprio nome, cognome e la qualifica rivestita, nonché apponendo la propria firma e il timbro dell'ufficio.

Art. 35 - Documenti di riconoscimento e di identità

1. In tutti i casi in cui nel presente testo unico viene richiesto un documento di identità, esso può sempre essere sostituito dal documento di riconoscimento equipollente ai sensi del comma 2.
2. Sono equipollenti alla carta di identità il passaporto, la patente di guida, la patente nautica, il libretto di pensione, il patentino di abilitazione alla conduzione di impianti termici, il porto d'armi, le tessere di riconoscimento, purché munite di fotografia e di timbro o di altra segnatura equivalente, rilasciate da un'amministrazione dello Stato.
3. Nei documenti d'identità e di riconoscimento non è necessaria l'indicazione o l'attestazione dello stato civile, salvo specifica istanza del richiedente.

Art. 38 - Modalità di invio e sottoscrizione delle istanze

1. Tutte le istanze e le dichiarazioni da presentare alla pubblica amministrazione o ai gestori o esercenti di pubblici servizi possono essere inviate anche per fax e via telematica.
2. Le istanze e le dichiarazioni inviate per via telematica sono valide:
a) se sottoscritte mediante la firma digitale, basata su di un certificato quali-

www.uilpa.it

ficato, rilasciato da un certificatore accreditato, e generata mediante un dispositivo per la creazione di una firma sicura;
b) ovvero quando l'autore è identificato dal sistema informatico con l'uso della carta d'identità elettronica o della carta nazionale dei servizi.
3. Le istanze e le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà da produrre agli organi della amministrazione pubblica o ai gestori o esercenti di pubblici servizi sono sottoscritte dall'interessato in presenza del dipendente addetto ovvero sottoscritte e presentate unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore. La copia fotostatica del documento è inserita nel fascicolo. Le istanze e la copia fotostatica del documento di identità possono essere inviate per via telematica; nei procedimenti di aggiudicazione di contratti pubblici, detta facoltà è consentita nei limiti stabiliti dal regolamento di cui all'articolo 15, comma 2 della legge 15 marzo 1997, n. 59.

Art. 39 - Domande per la partecipazione a concorsi pubblici

1. La sottoscrizione delle domande per la partecipazione a selezioni per l'assunzione, a qualsiasi titolo, in tutte le pubbliche amministrazioni, nonché ad esami per il conseguimento di abilitazioni, diplomi o titoli culturali non è soggetta ad autenticazione

Art. 41 - Validità dei certificati

1. I certificati rilasciati dalle pubbliche amministrazioni attestanti stati, qualità personali e fatti non soggetti a modificazioni hanno validità illimitata. Le restanti certificazioni hanno validità di sei mesi dalla data di rilascio se disposizioni di legge o regolamentari non prevedono una validità superiore.
2. I certificati anagrafici, le certificazioni dello stato civile, gli estratti e le copie integrali degli atti di stato civile sono ammessi dalle pubbliche amministrazioni nonché dai gestori o esercenti di pubblici servizi anche oltre i termini di validità nel caso in cui l'interessato dichiari, in fondo al documento, che le informazioni contenute nel certificato stesso non hanno subìto variazioni dalla data di rilascio. Il procedimento per il quale gli atti certificativi sono richiesti deve avere comunque corso, una volta acquisita la dichiarazione dell'interessato. Resta ferma la facoltà di verificare la veridicità e la autenticità delle attestazioni prodotte. In caso di falsa dichiarazione si applicano le disposizioni di cui all'articolo 76

Art. 43 - Accertamenti d'ufficio

1. Le amministrazioni pubbliche e i gestori di pubblici servizi non possono richiedere atti o certificati concernenti stati, qualità personali e fatti che risultino elencati all'art. 46, che siano attestati in documenti già in loro possesso o che comunque esse stesse siano tenute a certificare. In luogo di tali atti o certificati i soggetti indicati nel presente comma sono tenuti ad acquisire d'uf-

www.uilpa.it

ficio le relative informazioni, previa indicazione, da parte dell'interessato, dell'amministrazione competente e degli elementi indispensabili per il reperimento delle informazioni o dei dati richiesti, ovvero ad accettare la dichiarazione sostitutiva prodotta dall'interessato.
2. Fermo restando il divieto di accesso a dati diversi da quelli di cui è necessario acquisire la certezza o verificare l'esattezza, si considera operata per finalità di rilevante interesse pubblico, ai fini di quanto previsto dal decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135, la consultazione diretta, da parte di una pubblica amministrazione o di un gestore di pubblico servizio, degli archivi dell'amministrazione certificante, finalizzata all'accertamento d'ufficio di stati, qualità e fatti ovvero al controllo sulle dichiarazioni sostitutive presentate dai cittadini. Per l'accesso diretto ai propri archivi l'amministrazione certificante rilascia all'amministrazione procedente apposita autorizzazione in cui vengono indicati i limiti e le condizioni di accesso volti ad assicurare la riservatezza dei dati personali ai sensi della normativa vigente.
3. Quando l'amministrazione procedente opera l'acquisizione d'ufficio ai sensi del precedente comma, può procedere anche per fax e via telematica.
4. Al fine di agevolare l'acquisizione d'ufficio di informazioni e dati relativi a stati, qualità personali e fatti, contenuti in albi, elenchi o pubblici registri, le amministrazioni certificanti sono tenute a consentire alle amministrazioni procedenti, senza oneri, la consultazione per via telematica dei loro archivi informatici, nel rispetto della riservatezza dei dati personali.
5. In tutti i casi in cui l'amministrazione procedente acquisisce direttamente informazioni relative a stati, qualità personali e fatti presso l'amministrazione competente per la loro certificazione, il rilascio e l'acquisizione del certificato non sono necessari e le suddette informazioni sono acquisite, senza oneri, con qualunque mezzo idoneo ad assicurare la certezza della loro fonte di provenienza.
6. I documenti trasmessi da chiunque ad una pubblica amministrazione tramite fax, o con altro mezzo telematico o informatico idoneo ad accertarne la fonte di provenienza, soddisfano il requisito della forma scritta e la loro trasmissione non deve essere seguita da quella del documento originale.

Art. 45 - Documentazione mediante esibizione

1. I dati relativi a cognome, nome, luogo e data di nascita, la cittadinanza, lo stato civile e la residenza attestati in documenti di identità o di riconoscimento in corso di validità, possono essere comprovati mediante esibizione dei documenti medesimi. È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche ed ai gestori o esercenti di pubblici servizi, nel caso in cui all'atto della presentazione dell'istanza sia richiesta l'esibizione di un documento di identità o di riconoscimento, di richiedere certificati attestanti stati o fatti contenuti nel documento esibito. È, comunque, fatta salva per le amministrazioni pubbliche ed i gestori e gli esercenti di pubblici servizi la facoltà di verificare, nel corso del procedimento, la veridicità e l'autenticità dei dati contenuti nel documento di identità o di riconoscimento.

www.uilpa.it

2. Nei casi in cui l'amministrazione procedente acquisisce informazioni relative a stati, qualità personali e fatti attraverso l'esibizione da parte dell'interessato di un documento di identità o di riconoscimento in corso di validità, la registrazione dei dati avviene attraverso l'acquisizione della copia fotostatica non autenticata del documento stesso.
3. Qualora l'interessato sia in possesso di un documento di identità o di riconoscimento non in corso di validità, gli stati, le qualità personali e i fatti in esso contenuti possono essere comprovati mediante esibizione dello stesso, purché l'interessato dichiari, in calce alla fotocopia del documento, che i dati contenuti nel documento non hanno subìto variazioni dalla data del rilascio.

Art. 46 - Dichiarazioni sostitutive di certificazioni

1. Sono comprovati con dichiarazioni, anche contestuali all'istanza, sottoscritte dall'interessato e prodotte in sostituzione delle normali certificazioni i seguenti stati, qualità personali e fatti:
a) data e il luogo di nascita;
b) residenza;
c) cittadinanza;
d) godimento dei diritti civili e politici;
e) stato di celibe, coniugato, vedovo o stato libero;
f) stato di famiglia;
g) esistenza in vita;
h) nascita del figlio, decesso del coniuge, dell'ascendente o discendente;
i) iscrizione in albi, registri o elenchi tenuti da pubbliche amministrazioni;
l) appartenenza a ordini professionali;
m) titolo di studio, esami sostenuti;
n) qualifica professionale posseduta, titolo di specializzazione, di abilitazione, di formazione, di aggiornamento e di qualificazione tecnica;
o) situazione reddituale o economica anche ai fini della concessione dei benefìci di qualsiasi tipo previsti da leggi speciali;
p) assolvimento di specifici obblighi contributivi con l'indicazione dell'ammontare corrisposto;
q) possesso e numero del codice fiscale, della partita I.V.A. e di qualsiasi dato presente nell'archivio dell'anagrafe tributaria;
r) stato di disoccupazione;
s) qualità di pensionato e categoria di pensione;
t) qualità di studente;
u) qualità di legale rappresentante di persone fisiche o giuridiche, di tutore, di curatore e simili;
v) iscrizione presso associazioni o formazioni sociali di qualsiasi tipo;
z) tutte le situazioni relative all'adempimento degli obblighi militari, ivi comprese quelle attestate nel foglio matricolare dello stato di servizio;
aa) di non aver riportato condanne penali e di non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di sicurezza e di misure di prevenzione, di decisioni civili e di provvedimenti amministrativi iscritti

www.uilpa.it

nel casellario giudiziale ai sensi della vigente normativa;
bb) di non essere a conoscenza di essere sottoposto a procedimenti penali;
bb-bis) di non essere l'ente destinatario di provvedimenti giudiziari che applicano le sanzioni amministrative di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
cc) qualità di vivenza a carico;
dd) tutti i dati a diretta conoscenza dell'interessato contenuti nei registri dello stato civile;
ee) di non trovarsi in stato di liquidazione o di fallimento e di non aver presentato domanda di concordato.

Art. 47 - Dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà

1. L'atto di notorietà concernente stati, qualità personali o fatti che siano a diretta conoscenza dell'interessato è sostituito da dichiarazione resa e sottoscritta dal medesimo con la osservanza delle modalità di cui all'articolo 38.
2. La dichiarazione resa nell'interesse proprio del dichiarante può riguardare anche stati, qualità personali e fatti relativi ad altri soggetti di cui egli abbia diretta conoscenza.
3. Fatte salve le eccezioni espressamente previste per legge, nei rapporti con la pubblica amministrazione e con i concessionari di pubblici servizi, tutti gli stati, le qualità personali e i fatti non espressamente indicati nell'articolo 46 sono comprovati dall'interessato mediante la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.
4. Salvo il caso in cui la legge preveda espressamente che la denuncia all'Autorità di Polizia Giudiziaria è presupposto necessario per attivare il procedimento amministrativo di rilascio del duplicato di documenti di riconoscimento o comunque attestanti stati e qualità personali dell'interessato, lo smarrimento dei documenti medesimi è comprovato da chi ne richiede il duplicato mediante dichiarazione sostitutiva.

Art. 74 - Violazione dei doveri d'ufficio

1. Costituisce violazione dei doveri d'ufficio la mancata accettazione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto di notorietà rese a norma delle disposizioni del presente testo unico.
2. Costituiscono altresì violazioni dei doveri d'ufficio:
a) la richiesta di certificati o di atti di notorietà nei casi in cui, ai sensi dell'articolo 43, ci sia l'obbligo del dipendente di accettare la dichiarazione sostitutiva;
b) il rifiuto da parte del dipendente addetto di accettare l'attestazione di stati, qualità personali e fatti mediante l'esibizione di un documento di riconoscimento;
c) la richiesta e la produzione, da parte rispettivamente degli ufficiali di stato civile e dei direttori sanitari, del certificato di assistenza al parto ai fini della formazione dell'atto di nascita.

www.uilpa.it

Capitolo sesto - La tutela dei diritti

Procedure di conciliazione ed arbitrato
(Art. 72)

1. Per tutte le controversie individuali è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione.
2. A tal fine il dipendente può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 66 del d. lgs. 165/2001 (vedi scheda n. 15), in tema di tutela dei lavoratori nelle controversie individuali sul rapporto di lavoro ovvero di quelle indicate nell'art. 4 del CCNQ del 23 gennaio 2001 (vedi scheda n.15) e successive modificazioni e proroghe.
3. Ove la conciliazione non riesca, il dipendente può adire l'autorità giudiziaria ordinaria. In alternativa, le parti in causa possono concordare di deferire la controversia ad un arbitro unico a prescindere dalla tipologia delle conciliazione prescelta tra quelle indicate nel comma 2, In tal caso si esperiscono le procedure indicate nell'art. 4 e seguenti del CCNQ del 23 gennaio 2001 (vedi scheda n. 15) e successive modificazioni e proroghe.
4. Le sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 6 del CCNQ (vedi scheda n. 15) di cui al comma 1 sono impugnabili con le procedure previste dall'accordo stesso ovvero dinanzi all'organismo di cui all'art. 55, commi 8 e 9 del D. Lgs. 165/2001 (vedi scheda n. 15), richiamati dall'art. 6 (Sistema di partecipazione – consultazione), lett. C) del presente CCNL (vedi pag. 9).

Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro
(Art. 73)

1. Le Agenzie, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al presente CCNL, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n. 92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice – tipo. (vedi Allegato 1 pag. 546).

www.uilpa.it

TUTELA DEI DIRITTI, SANZIONI DISCIPLINARI, CONTROVERSIE INDIVIDUALI, CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Contiene:

- **D.Lgs. 165/2001 (stralcio) - Norme disciplinari, giurisdizione e controversie. Pag. 405**
- **D.P.R. 18/2002 (stralcio) - Autonomia e indipendenza personale Agenzie Fiscali. Pag. 415**
- **Codice di procedura civile (stralcio) - Controversie di lavoro, conciliazione e arbitrato. Pag. 417**
- **Codice di procedura penale (stralcio) – Sentenza di assoluzione. Pag. 421**
- **Ccnq 23/1/2001 - Procedure di conciliazione ed arbitrato. Pag. 421**
- **Ccnq 24/7/2003 - Proroga dell'accordo in materia di conciliazione e arbitrato. Pag. 427**
- **L. 300/1970 (stralcio) - Sanzioni disciplinari. Pag. 428**
- **D.Lgs 267/2000 (stralcio) - Cause ostative alla candidatura. Pag. 429**
- **Ccnl 16/5/1995 Ministeri (stralcio) - Codice disciplinare. Pag. 430**
- **L. 97/2001 (stralcio) - Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare. Pag. 433**
- **D.L. 67/1997 (stralcio) - Rimborso delle spese di patrocinio legale. Pag. 435**

Decreto Legislativo 30/3/2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Art. 53 - Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a

www.uilpa.it

tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.
2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.
3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.
4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espressamente previsti dalla legge o da altre fonti normative.
5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione.
6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:
a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione

www.uilpa.it

di aspettativa, di comando o fuori ruolo;
f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.
7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.
8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.
9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.
10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa.
Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronunzia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'ammi-

www.uilpa.it

nistrazione di appartenenza. Decorso il termine per provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.
11. Entro il 30 aprile di ciascun anno, i soggetti pubblici o privati che erogano compensi a dipendenti pubblici per gli incarichi di cui al comma 6 sono tenuti a dare comunicazione all'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi dei compensi erogati nell'anno precedente.
12. Entro il 30 giugno di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi retribuiti ai propri dipendenti sono tenute a comunicare, in via telematica o su apposito supporto magnetico, al Dipartimento della funzione pubblica l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi nell'anno precedente, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto o presunto. L'elenco è accompagnato da una relazione nella quale sono indicate le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta dei dipendenti cui gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati e la rispondenza dei medesimi ai princìpi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Nello stesso termine e con le stesse modalità le amministrazioni che, nell'anno precedente, non hanno conferito o autorizzato incarichi ai propri dipendenti, anche se comandati o fuori ruolo, dichiarano di non aver conferito o autorizzato incarichi.
13. Entro lo stesso termine di cui al comma 12 le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi, relativi all'anno precedente, da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.
14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica o su supporto magnetico, entro il 30 giugno di ciascun anno, i compensi percepiti dai propri dipendenti anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio; sono altresì tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti.
15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.
16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.

www.uilpa.it

Art. 54 - Codice di comportamento

1. Il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.
2. Il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.
3. Le pubbliche amministrazioni formulano all'ARAN indirizzi, ai sensi dell'articolo 41, comma 1 e dell'articolo 70, comma 4, affinché il codice venga recepito nei contratti, in allegato, e perché i suoi princìpi vengano coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.
4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico che viene sottoposto all'adesione degli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia il codice è adottato dall'organo di autogoverno.
5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.
6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.
7. Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di cui al presente articolo.

Art. 55 - Sanzioni disciplinari e responsabilità

1. Per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.
2. Ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Salvo quanto previsto dagli articoli 21 e 53, comma 1, e ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'articolo 54, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi.
4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Tale ufficio, su segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la san-

www.uilpa.it

zione. Quando le sanzioni da applicare siano rimprovero verbale e censura, il capo della struttura in cui il dipendente lavora provvede direttamente.
5. Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente, che viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.
6. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.
7. Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può impugnarla dinanzi al collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui lavora. Il collegio emette la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conforma. Durante tale periodo la sanzione resta sospesa.
8. Il collegio arbitrale si compone di due rappresentanti dell'amministrazione e di due rappresentanti dei dipendenti ed è presieduto da un esterno all'amministrazione, di provata esperienza e indipendenza. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, stabilisce, sentite le organizzazioni sindacali, le modalità per la periodica designazione di dieci rappresentanti dell'amministrazione e dieci rappresentanti dei dipendenti, che, di comune accordo, indicano cinque presidenti. In mancanza di accordo, l'amministrazione richiede la nomina dei presidenti al presidente del tribunale del luogo in cui siede il collegio. Il collegio opera con criteri oggettivi di rotazione dei membri e di assegnazione dei procedimenti disciplinari che ne garantiscono l'imparzialità.
9. Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire un unico collegio arbitrale mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento nel rispetto dei princìpi di cui ai precedenti commi.
10. Fino al riordinamento degli organi collegiali della scuola nei confronti del personale ispettivo tecnico, direttivo, docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative statali si applicano le norme di cui agli articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

Art. 56 - Impugnazione delle sanzioni disciplinari

1. Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di conciliazione e arbitrato, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, con le modalità e con gli effetti di cui all'articolo 7, commi sesto e settimo, della legge 20 maggio 1970, n. 300

www.uilpa.it

Art. 63 - Controversie relative ai rapporti di lavoro

1. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.
2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro.
3. Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, relative alle procedure di contrattazione collettiva di cui all'articolo 40 e seguenti del presente decreto.
4. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.
5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'articolo 64, comma 3, il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40.

Art. 64 - Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi

1. Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 63, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi

www.uilpa.it

giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.
2. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 49. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice procedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa.
3. Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.
4. La Corte di cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del codice di procedura civile, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di cassazione conserva i suoi effetti.
5. L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.
6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Intervenuta la decisione della Corte di cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.
7. Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.
8. La Corte di cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del

www.uilpa.it

codice di procedura civile, anche in assenza di istanza di parte.

Art. 65 - Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali

1. Per le controversie individuali di cui all'articolo 63, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile si svolge con le procedure previste dai contratti collettivi, ovvero davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, secondo le disposizioni dettate dal presente decreto.
2. La domanda giudiziale diventa procedibile trascorsi novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione.
3. Il giudice che rileva che non è stato promosso il tentativo di conciliazione secondo le disposizioni di cui all'articolo 66, commi 2 e 3, o che la domanda giudiziale è stata proposta prima della scadenza del termine di novanta giorni dalla promozione del tentativo, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione. Si applica l'articolo 412-bis, commi secondo e quinto, del codice di procedura civile. Espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di novanta giorni, il processo può essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni. La parte contro la quale è stata proposta la domanda in violazione dell'articolo 410 del codice di procedura civile, con l'atto di riassunzione o con memoria depositata in cancelleria almeno dieci giorni prima dell'udienza fissata, può modificare o integrare le proprie difese e proporre nuove eccezioni processuali e di merito, che non siano rilevabili d'ufficio. Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308 del codice di procedura civile.
4. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede, mediante mobilità volontaria interministeriale, a dotare le Commissioni di conciliazione territoriali degli organici indispensabili per la tempestiva realizzazione del tentativo obbligatorio di conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato.

Art. 66 - Collegio di conciliazione

1. Ferma restando la facoltà del lavoratore di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 65 si svolge, con le procedure di cui ai commi seguenti, dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso la Direzione provinciale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto. Le medesime procedure si applicano, in quanto compatibili, se il tentativo di conciliazione è

www.uilpa.it

promosso dalla pubblica amministrazione. Il collegio di conciliazione è composto dal direttore della Direzione o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione.
2. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal lavoratore, è consegnata alla Direzione presso la quale è istituito il collegio di conciliazione competente o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore all'amministrazione di appartenenza.
3. La richiesta deve precisare:
a) l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto;
b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.
4. Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del lavoratore, deposita presso la Direzione osservazioni scritte. Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.
5. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo. Alla conciliazione non si applicano le disposizioni dell'articolo 2113, commi, primo, secondo e terzo del codice civile.
6. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare un proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.
7. Nel successivo giudizio sono acquisiti, anche di ufficio, i verbali concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese.
8. La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, in adesione alla proposta formulata dal collegio di cui al comma 1, ovvero in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, del codice di procedura civile, non può dar luogo a responsabilità amministrativa.

www.uilpa.it

Decreto Presidente della Repubblica 16/1/2002, n. 18 - Regolamento recante disposizioni per garantire l'autonomia tecnica del personale delle Agenzie Fiscali, a norma dell'art. 71, comma 2, del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i princìpi diretti a garantire indipendenza e autonomia tecniche delle attività svolte dal personale delle Agenzie fiscali, fermi restando i doveri e le tutele stabilite dalla normativa primaria e secondaria generale e di settore, nonché dai contratti di lavoro.
2. Le agenzie assicurano, in concertazione con le OO.SS. rappresentative, nelle forme e nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale le condizioni organizzative e di funzionamento dei servizi necessarie per il rispetto dei princìpi contenuti nel presente regolamento e emanano disposizioni attuative.
3. Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 2 - Condizioni di organizzazione e funzionamento

1. Le agenzie fiscali, al fine di promuovere le condizioni per la piena autonomia professionale dei dipendenti, assicurano una adeguata attività di formazione ed aggiornamento permanente, nonché un ambiente di lavoro e gli strumenti tecnici idonei.
2. I programmi di formazione devono assicurare, anche attraverso la periodica verifica dei risultati, il costante aggiornamento del personale in relazione all'evoluzione della normativa, della tecnologia e ai programmi di attività posti in essere dall'Agenzia, anche al fine della valorizzazione delle professionalità acquisite.
3. Le agenzie forniscono gli strumenti necessari per l'autonomia professionale dei dipendenti anche garantendo agli stessi la disponibilità di tecnologie informatiche e telematiche, con l'idonea formazione per ottimali livelli di conoscenza dell'uso delle stesse, e le condizioni di lavoro, con la disponibilità dei beni, infrastrutture e servizi, necessari per il migliore svolgimento dell'attività lavorativa ad esse connessa.
4. Le Agenzie istituiscono forme di monitoraggio degli eventuali casi di molestie o comportamenti lesivi della dignità e professionalità dei dipendenti, precostituendo ogni utile rimedio per prevenirli e reprimerli.

Art. 3 - Indipendenza e autonomia tecnica del personale

1. Il personale delle Agenzie fiscali, nell'adempimento del servizio, ispira la sua condotta all'osservanza dei princìpi di legalità, imparzialità e buon andamento e dei princìpi contenuti nello statuto dei diritti del contribuente, di cui alla legge 27 luglio 2000, n. 212, e delle regole contenute nei contratti, nel

www.uilpa.it

rispetto della autonomia tecnica che gli è propria.
2. Il personale esercita i propri compiti e funzioni nell'àmbito del sistema di responsabilità e competenze definito dalle disposizioni di legge, di regolamento e per l'assolvimento delle funzioni istituzionali demandate all'agenzia di appartenenza.
3. Il dipendente non è tenuto ad eseguire un ordine o ad attuare un atto direttivo emanati da soggetto non competente o non legittimato; in tali casi, il dipendente deve dare immediata comunicazione dell'ordine o dell'atto direttivo ricevuti al superiore gerarchico o al sovraordinato in senso funzionale.
4. Il dipendente salvaguarda l'immagine e la credibilità dell'Agenzia di appartenenza e delle funzioni istituzionali a questa demandate, evitando ogni possibile condizionamento nell'attività di servizio.
5. Il dipendente si astiene dall'intrattenere, direttamente o indirettamente, rapporti economici o di affari con i contribuenti con i quali ha contatti per ragioni di lavoro.
6. Il dipendente evita le attività che possono condurre a conflitti di interesse con l'Agenzia di appartenenza e che possono interferire con la sua capacità di adottare decisioni imparziali.

Art. 4 - Incompatibilità e conflitto di interessi

1. Fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge e di contratto in materia di incompatibilità e di cumulo di impieghi, il personale delle agenzie fiscali non svolge attività o prestazioni che possano incidere sull'adempimento corretto e imparziale dei doveri d'ufficio, e non esercita, a favore di terzi, attività di consulenza, assistenza e rappresentanza in questioni di carattere fiscale, tributario e comunque connesse ai propri compiti istituzionali.
2. Al personale delle agenzie è inibito lo svolgimento, in particolare, delle attività fiscali o tributarie proprie o tipiche degli avvocati, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e dei periti commerciali e dei consulenti del lavoro, nonché delle attività relative a servizi contabili e elaborazione dati, nonché a servizi di certificazione delle firme elettroniche o altri servizi connessi a tali firme, di informazione commerciale, delle attività proprie o tipiche degli ingegneri, architetti, geometri, periti tecnici, consulenti immobiliari, agenti immobiliari e delle attività relative a servizi connessi agli immobili, nonché delle attività proprie o tipiche degli spedizionieri doganali, e di ogni altra attività che appaia incompatibile con la corretta ed imparziale esecuzione dell'attività affidata all'Agenzia fiscale.

Art. 5 - Rapporti con i mezzi di informazione

1. Fermo il dovere di osservanza delle norme sul segreto di ufficio i dipendenti, nel rispetto dei princìpi e delle norme sulla trasparenza delle attività, si astengono dal divulgare ai mezzi di informazione le notizie riservate connesse allo svolgimento delle attività lavorative, salvo specifica autorizzazione, o lesive dei diritti dei terzi.

www.uilpa.it

Art. 6 - Monitoraggio

1. Al fine di verificare il rispetto e l'attuazione dei princìpi fissati con il presente regolamento, le OO.SS. rappresentative e i direttori delle Agenzie si incontrano almeno due volte l'anno, per verificare l'applicazione concreta delle disposizioni contenute nel presente regolamento; dell'esito dell'incontro è informato il Ministro.

Codice di procedura civile

Art. 409 - Controversie individuali di lavoro

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:
1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;
2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice

Art. 410 - Tentativo obbligatorio di conciliazione

Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi deve promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.
La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.
La commissione, ricevuta la richiesta tenta la conciliazione della controversia, convocando le parti, per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta.
Con provvedimento del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita in ogni provincia presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, una commissione provinciale di conciliazione composta dal direttore dell'ufficio stesso, o da un suo delegato, in

www.uilpa.it

qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.
Le commissioni di conciliazione possono essere istituite, con le stesse modalità e con la medesima composizione di cui al precedente comma, anche presso le sezioni zonali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.
Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato che rispecchino la composizione prevista dal precedente terzo comma.
In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei lavoratori.
Ove la riunione della commissione non sia possibile per la mancata presenza di almeno uno dei componenti di cui al precedente comma, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro certifica l'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione

Art. 410-bis - Termine per l'espletamento del tentativo di conciliazione

Il tentativo di conciliazione, anche se nelle forme previste dai contratti e accordi collettivi, deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta.
Trascorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato ai fini dell'articolo 412-bis

Art. 411 - Processo verbale di conciliazione

Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.
Il processo verbale è depositato a cura delle parti o dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato formato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.
Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice su istanza della parte interessata accerta-

www.uilpa.it

ta la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto

Art. 412 - Verbale di mancata conciliazione

Se la conciliazione non riesce, si forma processo verbale con l'indicazione delle ragioni del mancato accordo; in esso le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'articolo 411.
L'ufficio provinciale del lavoro rilascia alla parte copia del verbale entro cinque giorni dalla richiesta.
Le disposizioni del primo comma si applicano anche al tentativo di conciliazione in sede sindacale.
Delle risultanze del verbale di cui al primo comma il giudice tiene conto in sede di decisione sulle spese del successivo giudizio

Art. 412-bis - Procedibilità della domanda

L'espletamento del tentativo di conciliazione costituisce condizione di procedibilità della domanda.
L'improcedibilità deve essere eccepita dal convenuto nella memoria difensiva di cui all'articolo 416 e può essere rilevata d'ufficio dal giudice non oltre l'udienza di cui all'articolo 420.
Il giudice ove rilevi che non è stato promosso il tentativo di conciliazione ovvero che la domanda giudiziale è stata presentata prima dei sessanta giorni dalla promozione del tentativo stesso, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione.
Trascorso il termine di cui al primo comma dell'articolo 410-bis, il processo può essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni.
Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308.
Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione non preclude la concessione dei provvedimenti speciali d'urgenza e di quelli cautelari previsti nel capo III del titolo I del libro IV

Art. 412-ter - Arbitrato irrituale previsto dai contratti collettivi

Se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque è decorso il termine previsto per l'espletamento, le parti possono concordare di deferire ad arbitri la risoluzione della controversia, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderiscono o abbiano conferito mandato, se i contratti o accordi collet-

www.uilpa.it

tivi nazionali di lavoro prevedono tale facoltà e stabiliscono:
a) le modalità della richiesta di devoluzione della controversia al collegio arbitrale e il termine entro il quale l'altra parte può aderirvi;
b) la composizione del collegio arbitrale e la procedura per la nomina del presidente e dei componenti;
c) le forme e i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria;
d) il termine entro il quale il collegio deve emettere il lodo, dandone comunicazione alle parti interessate;
e) i criteri per la liquidazione dei compensi agli arbitri.
I contratti e accordi collettivi possono, altresì, prevedere l'istituzione di collegi o camere arbitrali stabili, composti e distribuiti sul territorio secondo criteri stabiliti in sede di contrattazione nazionale.
Nella pronuncia del lodo arbitrale si applica l'articolo 429, terzo comma, del codice di procedura civile.
Salva diversa previsione della contrattazione collettiva, per la liquidazione delle spese della procedura arbitrale si applicano altresì gli articoli 91, primo comma, e 92 del codice di procedura civile

Art. 412-quater - Impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale

Sulle controversie aventi ad oggetto la validità del lodo arbitrale decide in un unico grado il Tribunale, in funzione del giudice del lavoro, della circoscrizione in cui è la sede dell'arbitrato. Il ricorso è depositato entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del lodo.
Trascorso tale termine, o se le parti hanno comunque dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale, ovvero se il ricorso è stato respinto dal Tribunale, il lodo è depositato nella cancelleria del Tribunale nella cui circoscrizione è la sede dell'arbitrato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del lodo arbitrale, lo dichiara esecutivo con decreto

Art. 413 - Giudice competente

Le controversie previste dall'articolo 409 sono in primo grado di competenza del tribunale in funzione di giudice del lavoro.
Competente per territorio è il giudice nella cui circoscrizione è sorto il rapporto ovvero si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto.
Tale competenza permane dopo il trasferimento dell'azienda o la cessazione di essa o della sua dipendenza, purché la domanda sia proposta entro sei mesi dal trasferimento o dalla cessazione.
Competente per territorio per le controversie previste dal numero 3) dell'articolo 409 è il giudice nella cui circoscrizione si trova il domicilio dell'agente, del rappresentante di commercio ovvero del titolare degli altri rapporti di collabo-

www.uilpa.it

razione di cui al predetto numero 3) dell'articolo 409.
Competente per territorio per le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è il giudice nella cui circoscrizione ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto.
Nelle controversie nelle quali è parte una Amministrazione dello Stato non si applicano le disposizioni dell'articolo 6 del regio decreto 30 ottobre 1933, n. 1611.
Qualora non trovino applicazione le disposizioni dei commi precedenti, si applicano quelle dell'articolo 18.
Sono nulle le clausole derogative della competenza per territorio.

Codice di procedura penale

Art. 653 - Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare

1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso
1-bis. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

Contratto collettivo nazionale quadro 23/1/2001 in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato ai sensi degli artt. 59 bis, 69 e 69 bis del D. lgs. n. 29/1993 nonché dell'art. 412-ter C.P.C.

Art. 1 - Principi e norme di organizzazione

Il presente accordo è attuativo dei principi di delega previsti dall'art. 11 comma 4 lettera g) della legge n.59/1997 e di quanto previsto dagli artt.412 ter e quater c.p.c , come modificati dai Dd.Lgs.n.80/1998 e 387/1998. In relazione a tali principi e disposizioni, il presente accordo introduce e disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato quale fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado, altresì,di garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni una risoluzione celere ed adeguata delle controversie di lavoro, funzionale non solo ad una giustizia realmente efficace ma anche ad una riduzione dei costi sociali ed economici delle controversie stesse.
Le pubbliche amministrazioni e le organizzazioni sindacali promuovono l'utilizzo dell'arbitrato ed agevolano il ricorso alle procedure previste dal presente accordo. Le pubbliche amministrazioni, in particolare, ritengono utile, per le ragioni sopra esposte e in considerazione della sperimentalità dell'accordo ,

www.uilpa.it

privilegiare tale strumento .
Allo scopo di assecondare e sviluppare l'attitudine dell'esperienza innovativa avviata dal presente accordo a consolidare l'intero edificio del diritto sindacale e del lavoro nel settore pubblico, le parti istituiscono presso l'Aran un gruppo di lavoro permanente in funzione di cabina di regìa e così convengono di denominarlo.
La cabina di regia dovrà sostenere l'avvio degli istituti definiti nel presente accordo nonché monitorare tutte le fasi attuative del medesimo.
Per la particolare rilevanza e novità della funzione arbitrale nell'ambito del contenzioso del lavoro, in considerazione anche dell'affidamento che le parti interessate ripongono in essa, la cabina di regia dovrà sollecitamente progettare percorsi formativi che garantiscano una adeguata preparazione degli arbitri . In via provvisoria, in attesa dell'attivazione e dello svolgimento dei predetti percorsi formativi, la cabina provvederà alla compilazione di una lista di arbitri per l'utilizzo immediato delle procedure di cui al presente accordo.
In ogni caso le liste regionali di arbitri, di cui all'art. 5, hanno carattere di residualità, nel senso che le parti vi ricorreranno nei casi previsti nell'art. 5 comma 4 in caso di mancato accordo fra le stesse sulla scelta dell'arbitro.
Lo statuto della cabina di regìa costituisce parte integrante del presente accordo.

Art. 2 - Facoltatività dell'arbitrato

1. Restando fermo il ricorso all'autorità giudiziaria ordinaria, le parti possono concordare, in alternativa, di deferire la controversia ad un arbitro unico scelto di comune accordo, che deve appartenere ad una delle categorie di cui all'art. 5, comma 4. Per l'impugnazione del lodo arbitrale si applica l'art. 412 quater c.p.c., e il comma 12 dell'art. 4 del presente accordo

Art. 3 - Designazione dell'arbitro

1. La richiesta di compromettere in arbitri la controversia deve essere comunicata con raccomandata con a.r. contenente una sommaria prospettazione dei fatti e delle ragioni a fondamento della pretesa. La disponibilità della controparte ad accettarla deve essere comunicata entro 10 giorni, con raccomandata con a. r. Entro i successivi 10 giorni l'arbitro sarà designato dalle parti.
2. Entro lo stesso termine, in caso di mancato accordo l'arbitro sarà designato mediante estrazione a sorte, alla presenza delle parti, nell'ambito della lista dei designabili nell'ambito della Regione di cui all'art. 5, comma 2, a cura dell'ufficio di segreteria della camera arbitrale stabile, qualora una delle parti non si avvalga della facoltà di revocare il consenso ad attivare la procedura.
3. Ciascuna delle parti può rifiutare l'arbitro sorteggiato, qualora il medesimo abbia rapporti di parentela o affinità entro il quarto grado con l'altra parte o motivi non sindacabili di incompatibilità personale. Un secondo rifiuto consecutivo comporta la rinuncia all'arbitrato, ferma restando la possibilità di adire

www.uilpa.it

l'autorità giudiziaria.
4. L'atto di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro deve essere depositato, a cura delle parti, presso la camera arbitrale stabile entro 5 giorni dalla designazione comunque effettuata, sotto pena di nullità del procedimento.
5. Le parti possono concordare che il procedimento si svolga presso la camera arbitrale regionale di cui all'art. 5, comma 1, oppure, dandone immediata comunicazione alla medesima, presso l'amministrazione a cui appartiene il dipendente.

Art. 4 - Procedure di conciliazione e arbitrato

1. Quando le parti decidano di ricorrere alle procedure di conciliazione e arbitrato disciplinate dal presente contratto, l'arbitro è obbligatoriamente tenuto ad espletare un tentativo di conciliazione che sostituisce e produce i medesimi effetti di quello previsto dall'art. 69 bis D.lgs. 29/93, salvo che questo non sia già stato espletato ai sensi del citato articolo.
2. Qualora il tentativo obbligatorio di conciliazione sia stato espletato anteriormente al ricorso all'arbitrato ai sensi dell'art. 69 bis del d. lgs. 29/1993, non si applicano i commi da 3 a 7 del presente articolo e la prima udienza deve svolgersi entro 30 giorni dalla data di accettazione dell'incarico da parte dell'arbitro. La parte istante deve depositare presso la sede dell'arbitro la documentazione contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, la parte resistente deve depositare la memoria difensiva con la quale prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone tutte le sue difese in fatto e in diritto. Parte istante e parte resistente devono effettuare il deposito delle predette documentazioni rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione.
3. Il tentativo è preceduto dal deposito presso la sede dell'arbitro della documentazione contenente la completa esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa nonché della memoria difensiva con la quale l'amministrazione prende posizione in maniera precisa sui fatti affermati dall'istante e propone tutte le sue difese in fatto e in diritto. Parte istante e parte resistente devono effettuare il deposito della documentazione di cui sopra rispettivamente entro il decimo giorno ed il ventesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione. La comparizione personale delle parti davanti all'arbitro avrà luogo non oltre il trentesimo giorno dalla data in cui l'arbitro ha accettato la designazione.Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro 10 giorni dalla data di comparizione.
4. L'arbitro è tenuto a svolgere attività di impulso della procedura conciliativa e a porre in essere ogni possibile tentativo per una soluzione concordata e negoziata della controversia.
5. Se la conciliazione riesce, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, commi 1 e 3, c.p.c. L'atto deve essere tempestivamente trasmesso alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro. Tutti gli elementi utili

www.uilpa.it

alla definizione del contenuto dell'atto conciliativo rientrano negli obblighi di funzionamento di cui all'art. 4 comma 14.
6. Se la conciliazione non riesce l'arbitro, in funzione di conciliatore formula una proposta, comprensiva di ogni costo, con gli effetti di cui al comma 8 dell'art. 69-bis del D.lgs.n.29/1993.
7. Se la proposta non viene accettata, l'arbitro fissa la prima udienza per la trattazione contenziosa. La procedura conciliativa non comporta costi aggiuntivi oltre quanto stabilito nell'atto transattivo.
8. L'arbitro può dichiarare inammissibile la proposizione di fatti e ragioni ulteriori rispetto alle risultanze del processo verbale della mancata conciliazione, qualora ritenga che la tardività dell'atto non sia giustificata da circostanze sopravvenute oggettivamente documentabili.
9. Qualora l'arbitro ritenga che la definizione della controversia dipenda dalla risoluzione in via pregiudiziale di una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione della clausola di un contratto o accordo collettivo nazionale, ne informa le parti e sospende il procedimento. Ove le parti non dichiarino per iscritto ed entro 10 giorni l'intenzione di rimettere la questione all'arbitro e di accettarne la decisione in via definitiva, il procedimento si estingue. L'estinzione del procedimento è immediatamente comunicata alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro.
10. Nel corso della procedura di conciliazione e arbitrato le parti possono farsi assistere, a proprie spese, da esperti di fiducia. L'arbitro può sentire testi e disporre l'esibizione di documenti .
11. Il lodo deve essere sottoscritto dall'arbitro entro 60 giorni dalla data della prima udienza di trattazione, salvo proroga non superiore a 30 giorni consentita dalle parti, e deve essere comunicato alle parti, entro 10 giorni dalla sottoscrizione, mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Esaurito il procedimento, i relativi atti devono essere tempestivamente trasmessi alla camera arbitrale stabile, a cura dell'arbitro.
12. Nel giudicare gli arbitri sono tenuti all'osservanza delle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo.
13. La parte soccombente è tenuta alla corresponsione delle indennità spettanti all'arbitro.La cabina di regìa di cui all'art. 1 determina la misura delle indennità spettanti agli arbitri, anche per il caso di estinzione del procedimento ai sensi del comma 9 .
14. Tutte le attività di segreteria sono di competenza dalla camera arbitrale stabile o dell'amministrazione presso la quale si svolge il procedimento.
15. Nulla è dovuto all'arbitro in caso di inosservanza a lui imputabile dei termini fissati dal comma 11 nonché in caso di inadempienza degli obblighi di comunicazione alla camera arbitrale stabile stabiliti nel presente accordo.

Art. 5 - Camere arbitrali stabili

1. Presso ogni Direzione regionale del lavoro è costituita una camera arbitrale stabile, per il cui funzionamento è responsabile il direttore della Direzione

www.uilpa.it

stessa o ad un suo delegato.
2. Presso ogni camera arbitrale stabile è depositata la lista dei designabili in ciascuna Regione come arbitri unici in caso di mancato accordo diretto tra le parti, articolata, ove possibile, per comparti o aree.
3. Gli arbitri da includere nella lista sono scelti dalla cabina di regìa di cui all'art. 1 in base a criteri che ne garantiscano l'assoluta imparzialità ed indipendenza.
4. Nella lista possono essere inclusi
a) docenti universitari e ricercatori confermati di diritto del lavoro e relazioni industriali;
b) liberi professionisti con un'esperienza di contenzioso del lavoro non inferiore a cinque anni;
c) esperti di metodi di composizione stragiudiziale delle controversie di lavoro che abbiano superato le prove conclusive dei corsi di formazione programmati dalla cabina di regìa di cui all'art. 1;
d) ex magistrati con esperienza almeno quinquennale come giudici del lavoro.
Le liste possono essere aggiornate in qualsiasi momento con le procedure di cui all'art. 4 dello statuto della cabina di regìa.
5. Ogni camera arbitrale dispone di un ufficio di segreteria incaricato di provvedere alla tenuta delle liste, ricevere le richieste di devoluzione ad arbitri delle controversie, effettuare il sorteggio dell'arbitro, assicurare la trasmissione degli atti e dei lodi concernenti arbitrati che si costituiscano presso camere stabili e conservare anche tutti gli atti concernenti arbitrati che si costituiscano in sedi diverse.

Art. 6 - Sanzioni disciplinari

1. Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate mediante richiesta di conciliazione e arbitrato ai sensi dell'art. 2 e seguenti. Durante la vigenza del presente accordo e con le medesime regole ivi previste, le sanzioni disciplinari possono essere impugnate davanti ai soggetti di cui all'art. 59, commi 8 e 9 del d.lgs. 29/93. Nel caso in cui il lavoratore si rivolga ai predetti soggetti non può, successivamente, ricorrere all'arbitro unico del presente accordo
2. In via sperimentale e fino alla scadenza del presente accordo, la richiesta di ricorso all'arbitro unico è vincolante per la p.a., salvo che l'impugnazione abbia per oggetto una sanzione risolutiva del rapporto, e soltanto il ricorrente, in caso di mancato accordo sulla designazione dell'arbitro, ha facoltà di rinunciare all'espletamento della procedura.
3. Le sanzioni disciplinari restano sospese fino alla definizione della controversia, salvo il caso di rinuncia di cui al comma precedente.

Art. 7 - Norma transitoria

1. In considerazione del carattere sperimentale del presente accordo, i contratti collettivi di comparto e di area potranno individuare particolari tipologie di controversie non deferibili ad arbitri.

www.uilpa.it

Art. 8 - Durata dell'accordo

1. Il presente accordo ha durata biennale ed entra in vigore a far data dal 31 gennaio 2001. Fino a tale data la cabina di regìa di cui all'art. 1 del presente contratto procederà agli adempimenti propedeutici all'applicazione della normativa.

Allegato 1 - Statuto della cabina di regìa per l'orientamento dell'esperienza arbitrale e la formazione del relativo ceto professionale

Art. 1 - Compiti

In considerazione del carattere sperimentale del presente contratto e della conseguente necessità di acquisire una collaborazione quanto più possibile ampia nella fase di avvio delle nuove regole la cabina di regia è composta dall'Aran e dalle confederazioni rappresentative. Gli stessi soggetti si riservano di ridefinire natura e funzione della predetta cabina sulla base delle indicazioni dell'esperienza nel frattempo maturata. Sono compiti prioritari della cabina di regia
- organizzare una rete di canali di comunicazione estesa a tutte le camere arbitrali stabili istituite a livello regionale per il monitoraggio del flusso delle conciliazioni e delle decisioni arbitrali;
- effettuare la selezione degli arbitri ai sensi dell'art. 4 del presente statuto;
- predisporre uno studio di fattibilità concernente l'istituzione, al termine del biennio sperimentale, di camere arbitrali stabili a livello provinciale;
- definire la misura dell'indennità spettante agli arbitri, in relazione al valore, alla rilevanza e complessità della controversia nonché alla durata dell'opera prestata;
- progettare e programmare corsi-pilota interdisciplinari di formazione per l'esercizio dell'attività di arbitro, definendo i requisiti di accesso. Il finanziamento dei predetti corsi sarà a carico dei fondi per la formazione gestiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica direttamente o per il tramite della Sspa o del Formez;
- elaborare uno studio di fattibilità in ordine alla costituzione di un Centro permanente per la formazione della professione arbitrale;
- predisporre entro il 30 ottobre 2002 una relazione di sintesi sugli esiti della sperimentazione formulando proposte per la revisione della normativa.

Art. 2 - Composizione

Fanno parte della cabina di regìa una rappresentanza dell'Aran e un rappresentante di ciascuna delle confederazioni sindacali rappresentative. L'incarico di coordinatore è affidato all'Aran.

Art. 3 - Funzionamento

L'interazione tra i membri della cabina di regia si svolge in un contesto coope-

www.uilpa.it

rativo che valorizza la qualità del contributo di sostegno all'avvio dell'esperienza a cui sono tenute le parti firmatarie. Le modalità di funzionamento della cabina di regia saranno stabilite con apposito regolamento.

Art. 4 - Selezione degli arbitri

Per ciascuna Regione, il numero degli arbitri da includere nella rispettiva lista sarà determinato tenendo conto del livello occupazionale complessivo delle amministrazioni insediate nel territorio e dell'andamento della vertenzialità locale risultante dalle più recenti indagini statistiche disponibili.
Gli appartenenti alle categorie di cui alle lettera a), b), d) del comma 3 dell'art. 5 del presente accordo interessati all'inserimento nelle liste arbitrali potranno presentare richiesta alla cabina di regia. In ogni caso l'inserimento nelle suddette liste è subordinato ad una dichiarazione scritta dell'interessato sulla propria imparzialità ed indipendenza.

Contratto collettivo nazionale quadro 24/7/2003 - Rinnovo del Ccnq su arbitrato e conciliazione stipulato il 23 gennaio 2001

Art. 1 - Proroga

1. Il Contratto Collettivo Nazionale Quadro in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato stipulato il 23 gennaio 2001 è prorogato integralmente.
2. Il presente accordo ha efficacia a partire dal 1 febbraio 2003 fino alla stipula di un nuovo accordo quadro in materia.

Art. 2 - Validità dei ricorsi

Le richieste di ricorso all'arbitro unico presentate alle camere arbitrali successivamente al 31 gennaio 2003 si ritengono validamente effettuate, così come le comunicazioni inviate da o alle amministrazioni di volersi avvalere dell'arbitro unico per la risoluzione della controversia insorta.

Art. 3 - Remissione dei termini

1. Tutte le procedure di cui all'art.2 sono rimesse nei termini dal momento della comunicazione alle parti della remissione stessa, da farsi a cura della camera arbitrale entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.
2. Sono ugualmente valide le richieste svolte ai sensi dell'art.6 del CCNQ del 23 gennaio 2001 ai Collegi Arbitrali di Disciplina ancora funzionanti alla data di stipula del contratto stesso.

Art. 4 - Validità delle procedure

Le procedure instaurate prima del 31gennaio 2003 e terminate successiva-

www.uilpa.it

mente a questa data conservano a pieno la loro validità ed efficacia.

Art. 5 - Termine di impugnazione

L'art.6 del CCNQ del 23 gennaio 2001 non modifica il termine di impugnazione delle sanzioni disciplinari in caso di ricorso alle procedure arbitrali, sia di fronte all'arbitro unico che di fronte ai collegi arbitrali di cui ai commi 8 e 9 art.55 d.lgs n.165/2001. Tale termine rimane pertanto di 20 giorni dall'applicazione della sanzione così come previsto dall'art.55 comma 7 del d.lgs n.165/2001 e dall'art.7 comma 6 della legge n.300/1970.

Legge 20/5/1970, n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

Art. 7 - Sanzioni disciplinari

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.
Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.
In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

www.uilpa.it

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267 - Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali

Art. 58 - Cause ostative alla candidatura

1. Non possono essere candidati alle elezioni provinciali, comunali e circoscrizionali e non possono comunque ricoprire le cariche di presidente della provincia, sindaco, assessore e consigliere provinciale e comunale, presidente e componente del consiglio circoscrizionale, presidente e componente del consiglio di amministrazione dei consorzi, presidente e componente dei consigli e delle giunte delle unioni di comuni, consigliere di amministrazione e presidente delle aziende speciali e delle istituzioni di cui all'articolo 114, presidente e componente degli organi delle comunità montane:
a) coloro che hanno riportato condanna definitiva per il delitto previsto dall'articolo 416-bis del codice penale o per il delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'articolo 74 del testo unico approvato con D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, o per un delitto di cui all'articolo 73 del citato testo unico, concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, o per un delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, nei casi in cui sia inflitta la pena della reclusione non inferiore ad un anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti, o per il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione a taluno dei predetti reati;
b) coloro che hanno riportato condanna definitiva per i delitti previsti dagli articoli 314 (peculato), 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (malversazione a danno dello Stato), 317 (concussione), 318 (corruzione per un atto d'ufficio), 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio), 319-ter (corruzione in atti giudiziari), 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) del codice penale;
c) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva alla pena della reclusione complessivamente superiore a sei mesi per uno o più delitti commessi con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio diversi da quelli indicati nella lettera b);
d) coloro che sono stati condannati con sentenza definitiva ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per delitto non colposo;
e) coloro nei cui confronti il tribunale ha applicato, con provvedimento definitivo, una misura di prevenzione, in quanto indiziati di appartenere ad una delle

www.uilpa.it

associazioni di cui all'articolo 1 della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 13 della legge 13 settembre 1982, n. 646.

Contratto collettivo nazionale di lavoro 16/5/1995, comparto Ministeri – Art. 25, come modificato dall'art. 13 del Ccnl Ministeri 12/06/2004 – Codice disciplinare

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, sono fissati i seguenti criteri generali:
a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:
- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- al comportamento verso gli utenti;

b) al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista nell'ambito del medesimo comma.
c) al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni 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.
2. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:
a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio

www.uilpa.it

dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L. 20 maggio 1970 n. 300;
f) insufficiente rendimento;
L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali.
3. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:
a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa oppure quando le mancanze previste nel comma 2 presentino caratteri di particolare gravità;
b) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
c) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'amministrazione;
d) svolgimento di altre attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ai sensi dell'art.1 L. n.300 del 1970;
h) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'amministrazione o a terzi;
i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
j) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale
o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.
4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:
a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;

www.uilpa.it

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. 25, comma 2, primo alinea, del CCNL del 16 maggio 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.
5. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 3 e 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 6, lett. a);
b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 4, lettera d);
c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 4;
e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
6. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori

www.uilpa.it

servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
e) condanna passata in giudicato:
1. per i delitti indicati nell' art. 1, commi 1 e 4 septies, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16;
2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.
7. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 2 a 6 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL del 16 maggio 1995, come modificato dal presente CCNL, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
8. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.
9. L'art. 25 del CCNL del 16 maggio 1995 è disapplicato. Di conseguenza tutti i riferimenti al medesimo art. 25 devono intendersi all'art. 25 come rinovellato dal presente contratto.

Legge 27/3/2001, n. 97 - Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche

Art. 3 - Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza.
L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione,

www.uilpa.it

può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.
2. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.
3. Salvo che il dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'amministrazione, sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.
4. Nei casi previsti nel comma 3, in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo, l'amministrazione di appartenenza può non dare corso al rientro.

Art. 4 - Sospensione a seguito di condanna non definitiva

1. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio
2. La sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato

Art. 5 - Pena accessoria dell'estinzione del rapporto di impiego o di lavoro. Procedimento disciplinare a seguito di condanna definitiva

4. Salvo quanto disposto dall'articolo 32-quinquies del codice penale, nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna nei confronti dei dipendenti indicati nel comma 1 dell'articolo 3, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare deve avere inizio o, in caso di intervenuta sospensione, proseguire entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione o all'ente competente per il procedimento disciplinare. Il proce-

www.uilpa.it

dimento disciplinare deve concludersi, salvi termini diversi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, entro centottanta giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento, fermo quanto disposto dall'articolo 653 del codice di procedura penale.

Art. 8 - Prevalenza della legge sulle disposizioni contrattuali

1. Le disposizioni della presente legge prevalgono sulle disposizioni di natura contrattuale regolanti la materia.
2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dopo la data di entrata in vigore della presente legge non possono, in alcun caso, derogare alle disposizioni della presente legge.

Decreto Legge 25/3/1997, n. 67 - Disposizioni urgenti per favorire l'occupazione

Art. 18 - Rimborso delle spese di patrocinio legale

1. Le spese legali relative a giudizi per responsabilità civile, penale e amministrativa, promossi nei confronti di dipendenti di amministrazioni statali in conseguenza di fatti ed atti connessi con l'espletamento del servizio o con l'assolvimento di obblighi istituzionali e conclusi con sentenza o provvedimento che escluda la loro responsabilità, sono rimborsate dalle amministrazioni di appartenenza nei limiti riconosciuti congrui dall'Avvocatura dello Stato. Le amministrazioni interessate, sentita l'Avvocatura dello Stato, possono concedere anticipazioni del rimborso, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità.
2. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, valutato in lire 2 miliardi per l'anno 1997 e in lire 3 miliardi annui a decorrere dal 1998, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1997-1999, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno finanziario 1997, all'uopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del tesoro.

www.uilpa.it

Capitolo settimo - Ordinamento professionale, mansionismo e formazione

Obiettivi e finalità
(Art. 16)

1. Nell'ambito della riforma del lavoro pubblico, nel quale si inquadra l'istituzione del comparto delle Agenzie Fiscali, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità degli uffici nonché promuovere l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'azione amministrativa e dei servizi, le parti convengono sulla opportunità di proseguire nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori (peraltro già iniziato nel comparto di provenienza) che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.
2. Gli obiettivi di pieno riconoscimento della professionalità dei dipendenti e della qualità delle prestazioni lavorative individuali richiedono l'impegno delle parti al fine di definire il sistema di classificazione professionale quale efficace e concreto strumento di riforma.
3. Il nuovo modello di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:
- valorizzazione delle professionalità interne per garantire alla collettività prestazioni di elevata qualificazione;
- flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione all'effettivo sviluppo professionale.

4. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale.

Classificazione
(Art. 17)

1. Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai nuovi modelli organizzativi delle Agenzie, è articolato in tre aree:

Prima area: – comprendente la ex posizione A1
Seconda area: – comprendente le ex posizioni B1, B2 e B3
Terza area: – comprendente le ex posizioni C1, C2 e C3.

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo

www.uilpa.it

quanto previsto dall'allegato A) (vedi pag.533) del presente CCNL.
3. Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nella posizione iniziale del profilo. La collocazione nelle fasce retributive stipendiali di cui alla tabella E (vedi pag. 540) avviene secondo la professionalità ed i requisiti richiesti nel bando di concorso.
4. I profili, collocati nelle aree secondo il nuovo allegato A), (vedi pag. 533) descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza.
5. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, (vedi scheda n. 16) ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno della medesima area, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali. Ogni dipendente è tenuto, altresì, a svolgere tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito.
6. L'individuazione dei profili di ciascuna area è definita da ogni singola Agenzia, con l'assistenza dell'ARAN, nell'ambito della contrattazione integrativa con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 1 (vedi pag. 13).

Criteri per la definizione dei profili professionali
(Art. 18)

1. Nel sistema classificatorio la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi di ciascuna Agenzia.
2. I profili individuano le diverse tipologie professionali esistenti nelle Agenzie in relazione ai contenuti delle attività, attraverso una descrizione sintetica ed esaustiva delle mansioni svolte e del livello di professionalità richiesto.
3. I profili, distinti per settori professionali, accorpano le mansioni precedentemente articolate sulle diverse posizioni economiche delle Aree, secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A) (vedi pag. 533), che definisce, altresì, i requisiti e le modalità di accesso.
4. Ai fini della definizione dei profili professionali la contrattazione integrativa di Agenzia terrà conto dei seguenti criteri:
a) superamento dell'eccessiva parcellizzazione del precedente sistema, derivante dalla legge n. 312 del 1980 (26), attraverso la costituzione di profili che comprendano al proprio interno attività tra loro simili e riconducibili ad una tipologia lavorativa comune, pur nel rispetto della differenziazione dei contenuti tecnici;
b) semplificazione dei contenuti mansionistici attraverso l'utilizzazione di formulazioni più ampie ed esaustive che evitino descrizioni dei compiti analitiche o dettagliate;
c) attualizzazione delle mansioni in relazione ai processi di ammodernamento delle

(26) Abrogata a seguito della privatizzazione del rapporto di lavoro. Prevedeva l'introduzione della qualifica funzionale e la classificazione del personale in 9 livelli retributivi.

www.uilpa.it

Agenzie e alle nuove tecnologie adottate;

d) indicazione della confluenza tra vecchio e nuovo sistema, al fine di garantire il rispetto dell'inquadramento già acquisito nel sistema classificatorio nonché di evitare che il personale appartenente ad una posizione giuridico-economica inferiore venga inquadrato in una posizione retributiva più elevata, con conseguente aggravio di spesa;

e) garanzia che, nell'utilizzazione della clausola di cui all'art. 17, comma 3, (vedi pag. 437) sarà rispettato nei casi di accesso, a parità di professionalità richiesta nel profilo, il mantenimento del medesimo trattamento economico retributivo stipendiale previsto per il personale in servizio.

Istituzione di nuovi profili
(Art. 19)

1. Le Agenzie, in relazione alle proprie necessità organizzative, potranno prevedere l'istituzione di nuovi profili nell'ambito delle dotazioni organiche individuandone la posizione di accesso, sulla base dei criteri dell'art. 18 (criteri per la definizione dei profili professionali), comma 4 (vedi pag. 437).
2. Nel caso in cui il nuovo profilo definito in contrattazione integrativa tragga origine dallo sdoppiamento di un profilo di pari livello retributivo precedentemente previsto, in esso possono essere inquadrati, in prima applicazione, con il consenso degli interessati e senza incremento di spesa, i dipendenti che, in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per il nuovo profilo professionale nell'area di appartenenza, svolgano già le relative mansioni e siano collocati nella medesima area. Il passaggio avviene con mantenimento della fascia retributiva maturata. In caso di mancato consenso il dipendente resta assegnato al profilo di appartenenza, ove questo sia confermato, e torna a svolgerne le relative mansioni.
3. Ai fini dell'assegnazione ai profili di nuova istituzione, prima di procedere alla selezione dall'esterno, trova applicazione il principio della flessibilità disciplinato secondo le procedure e percentuali indicate nell'art. 25 (flessibilità tra profili all'interno dell'area) (vedi pag. 442).

Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione
(Art. 20)

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante il riconoscimento – all'interno di ciascuna area - della posizione già conseguita nell'ordinamento di provenienza e con la collocazione nella fascia retributiva corrispondente secondo la tabella B. (vedi pag. 537)
2. Nel caso in cui siano tuttora in corso le selezioni previste dal CCNL del Comparto

www.uilpa.it

di provenienza, il primo inquadramento avviene secondo la posizione ricoperta dal dipendente alla data di entrata in vigore del presente contratto e successivamente, superata la selezione, si provvederà ad un nuovo inquadramento del dipendente stesso che avverrà con le medesime modalità enunciate al comma 1.
3. Ferme rimanendo le dotazioni organiche complessive di ciascuna Agenzia, i contingenti delle originarie posizioni sono portati al livello di accesso previsto in applicazione dell'art.17 (classificazione), comma 3 (vedi pag. 437).
4. Tutte le procedure selettive previste dal CCNL del comparto di provenienza sono attivate e portate a compimento, con le modalità di finanziamento previste da tale contratto, secondo i criteri già stabiliti in contrattazione integrativa.
5. Il nuovo inquadramento di cui ai commi 1 e 2 sarà comunicato ai dipendenti a cura di ciascuna Agenzia al termine delle relative procedure.

Accesso dall'esterno
(Art. 21)

1. Le modalità di reclutamento del personale avvengono attraverso procedure concorsuali pubbliche ovvero mediante quelle di avviamento al lavoro di cui alla legge n. 56 del 1987 (vedi scheda n. 7) e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi dell'art. 35 del d. lgs. 165 del 2001 (vedi scheda n. 7), le quali devono garantire adeguate percentuali di accesso dall'esterno.
2. In considerazione di quanto previsto dal comma 1, le Agenzie sono tenute a riservare all'accesso dall'esterno una quota delle vacanze organiche, pari al 50 per cento dei posti disponibili di ciascun profilo, calcolata sulla base dei posti disponibili per l'accesso ai sensi del comma 3, nel rispetto della programmazione del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti e tenuto conto dell'art. 20, comma 3 (nuovo inquadramento) (vedi pag. 439).
3. L'accesso dall'esterno alle aree del presente sistema classificatorio avviene alle posizioni e con i requisiti indicati nell'allegato A) (vedi pag. 533).
4. Al personale assunto dall'esterno è attribuito il trattamento economico iniziale previsto per il profilo professionale di assunzione .

Progressione all'interno del sistema classificatorio
(Art. 22)

1. In relazione al sistema di classificazione previsto dal presente contratto, i passaggi dei dipendenti all'interno del nuovo ordinamento professionale si configurano come:
a) Progressioni verticali tra le aree:
   i passaggi tra le aree avvengono dall'area sottostante alla posizione di accesso dell'area superiore nel rispetto dall'art. 21, comma 2 (accesso dall'esterno) (vedi pag. 439). Alla selezione sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti

www.uilpa.it

definiti dall'allegato A), nei limiti della percentuale dei posti vacanti nella dotazione organica destinati all'accesso dall'interno, ai sensi dell'art.20, comma 3 (nuovo inquadramento) (vedi pag. 439), in relazione al profilo per il quale si concorre.

b) Sviluppi economici all'interno delle aree:
si configurano come progressione economica all'interno delle aree che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale previsto per la posizione di accesso, di successive fasce retributive secondo la disciplina di cui agli artt. 82 (sviluppi economici i all'interno delle aree) e 83 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area) (vedi pag. 467).

Passaggi tra le aree
(Art. 23)

1. I passaggi da un'area all'altra immediatamente superiore avvengono nel rispetto dei seguenti principi:

a) garanzia di un adeguato ed equilibrato accesso dall'esterno;

b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, con riferimento all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione;

2. I passaggi del comma 1 sono realizzati nei limiti dei posti a tal fine individuati e si attuano previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.

3 La selezione del comma 2 è basata sulla:

a) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità acquisite anche attraverso percorsi formativi;

b) graduatoria ove, comunque, prendere in considerazione, i seguenti titoli valutati in relazione a criteri oggettivi formulati con le procedure di cui all'art. 29 (relazioni sindacali) (vedi pag. 445) ed, in tale sede, ulteriormente integrabili:
- titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento;
- corsi di formazione, anche esterni all'Agenzia, qualificati quanto alla durata, ai contenuti – che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata - per i quali sia previsto l'esame finale;
- esperienza professionale maturata;
- arricchimento professionale desumibile dalla documentazione presentata dall'interessato e valutata in relazione: all'esercizio di mansioni superiori svolte

www.uilpa.it

secondo le vigenti disposizioni; allo svolgimento di specifici incarichi professionali nel corso dell'esperienza lavorativa o di ricerche o di studio affidati dall'amministrazione e da questa attestati; a ulteriori titoli culturali e di studio, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati;

4. Gli elementi della selezione indicati al comma 3 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree ed i profili cui si riferiscono le selezioni. In ogni caso ai titoli di studio ed all'esperienza professionale deve essere attribuito ai sensi del comma 1, lettera b) un peso equilibrato.

5. I passaggi di cui al presente articolo sono finanziati dall'Agenzia sulla base della programmazione del fabbisogno in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni.

Procedure per la progressione all'interno del sistema classificatorio
(Art. 24)

1. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le aree e l'integrazione dei relativi criteri di cui all'art. 23 (vedi pag. 440) sono preventivamente individuate dalle Agenzie con atti di organizzazione di natura privatistica improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento delle selezioni interne, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 3 del decreto legislativo 165 del 2001 (vedi scheda n. 7), previa concertazione con le OO.SS.

2. Nel caso in cui le selezioni interne del presente articolo abbiano avuto esito negativo i posti già disponibili per dette selezioni possono essere coperti mediante l'accesso dall'esterno.

3. Nel caso di passaggio tra le aree, al dipendente viene attribuito il trattamento economico iniziale previsto per il profilo di assunzione, conseguito attraverso la selezione. Qualora il trattamento economico in godimento, corrispondente alla fascia retributiva di appartenenza, risulti superiore all'iniziale, il dipendente conserva il trattamento più favorevole, mediante assegno ad personam, che, solo limitatamente a tale parte, continua a gravare sul fondo ed è riassorbibile con l'acquisizione delle successive fasce retributive nel profilo di nuovo inquadramento.

4. Nel caso di progressione interna nel sistema classificatorio di cui all'art 23 di passaggio tra profili ai sensi dell'art.25 (vedi pagg.440-442), le Agenzie comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito, nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate, ai sensi del d.lgs. n. 152 del 1997 (27).

5. Limitatamente ai dipendenti assunti prima del 16 maggio 1995, le Agenzie pro-

(27) Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

www.uilpa.it

cedono alla sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro con i dipendenti che hanno conseguito la nuova posizione giuridica, che, ferma rimanendo la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definiscono tutti gli eventuali altri aspetti connessi al rapporto medesimo ai sensi dell'art. 30 (costituzione del rapporto di lavoro) (vedi pag. 140).

Flessibilità tra profili all'interno dell'area
(Art. 25)

1. All'interno dell'area è consentito il passaggio tra profili diversi, a parità di livello di accesso ed a condizione che i richiedenti siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo dall'esterno in base alla declaratoria di cui all'Allegato A) (vedi pag. 533).
2. Il passaggio del dipendente avviene nei limiti della percentuale di dotazione organica del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno e l'interessato conserva la fascia retributiva acquisita, che rimane a carico del fondo.
3. Il passaggio è effettuato dalle Agenzie, a domanda degli interessati, previa verifica volta ad accertare il possesso delle capacità professionali richieste ed, a parità in caso di più domande, con valutazione dei titoli posseduti in base ai criteri previsti dall'art. 23 (passaggi tra le aree) (vedi pag. 440).
4. Qualora nella dotazione organica dell'area si determinino posti disponibili relativamente ad un profilo, è consentito anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati nell'area purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso all'area e con risorse a carico del fondo. Tale sviluppo avviene con le modalità previste dall'art. 82, comma 6 (vedi pag. 467). La contrattazione integrativa individuerà i criteri di svolgimento di una apposita prova teorico pratica per regolare i casi in cui, in relazione ai posti individuati, vi sia parità di punteggio tra gli aspiranti nella relativa graduatoria. I posti lasciati liberi dai predetti dipendenti diventano disponibili nell'area per l'accesso dall'esterno nella percentuale prevista.

Posizioni organizzative e professionali
(Art. 26)

1. Nell'ambito della terza area le Agenzie, sulla base dei loro ordinamenti ed in relazione alle proprie esigenze, possono conferire ai dipendenti ivi inseriti, effettivamente in servizio, incarichi di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità ed alta professionalità.
2. Tali posizioni possono riguardare settori che richiedono l'esercizio di:
   - funzioni di direzione di unità operativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

www.uilpa.it

- attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate al possesso di titoli universitari e/o all'iscrizione ad albi professionali, ad abilitazioni nonchè alla maturazione di una adeguata esperienza professionale;
- attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

3. Ai fini del comma 2, ogni Agenzia procede alla graduazione delle funzioni connesse con gli incarichi di cui al comma 1, in base ai criteri adottati con proprio atto, previa concertazione con i soggetti di cui all'art. 9 (soggetti sindacali) (vedi pag. 13). Nella graduazione delle funzioni le Agenzie tengono conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa:

a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;
b) grado di specializzazione e di professionalità richiesta dai compiti affidati;
c) complessità delle competenze attribuite;
d) entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite;
e) valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi dell'Agenzia.

Conferimento e revoca delle posizioni organizzative e professionali
(Art. 27)

1. Gli incarichi di posizione organizzativa e professionale sono conferiti da ciascuna Agenzia con atto scritto e motivato, per un periodo di un anno, su proposta dei dirigenti dell'unità operativa o servizio interessato e sulla base di appositi criteri generali definiti dalle Agenzie medesime, previa concertazione con i soggetti di cui all'art. 9 (soggetti sindacali) (vedi pag. 13).
2. Tali incarichi possono essere rinnovati con le medesime formalità.
3. Per il conferimento degli incarichi le Agenzie tengono conto – rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali e della esperienza acquisita dal personale inquadrato nella terza area.
4. In relazione all'incarico conferito è corrisposta l'indennità di posizione di cui all'art. 28 (indennità di posizione e di risultato) (vedi pag. 444).
5. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti i predetti incarichi è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza annuale con i criteri di cui all'art. 29 (vedi pag. 445). La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della maggiorazione di cui all'art.28 (indennità di posizione e di risultato) (vedi pag. 444).
6. In caso di eventuale valutazione negativa le Agenzie, prima della definitiva for-

www.uilpa.it

malizzazione, acquisiscono in contraddittorio le considerazione del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.
7. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato, prima della scadenza, a seguito di:
- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- accertamento di risultati negativi.
8. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di cui all'art.28 (indennità di posizione e di risultato) e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.
9. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per lo sviluppo economico di cui all'art. 82 (vedi pag. 467), qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

Retribuzione di posizione e di risultato
(Art. 28)

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative o professionali di cui agli artt. 26 e 27 (vedi pagg. 442-443) compete, oltre al trattamento economico in godimento, comprese le fasce retributive di appartenenza, un'indennità di posizione onnicomprensiva in misura variabile da un minimo di € 2.500 ad un massimo di € 9.000 annui lordi per tredici mensilità. Al finanziamento dell'indennità si provvede con il fondo di cui all'art. 84 (fondo) (vedi pag. 468) nella misura minima attualmente prevista.
2. Il valore dell'indennità di posizione è stabilito da ciascuna Agenzia in relazione alla graduazione delle funzioni ai sensi dell'art. 26 (posizioni organizzative e professionali) (vedi pag. 442). Ove il valore previsto sia superiore al minimo di cui al comma 1, le Agenzie provvederanno alla copertura con oneri a proprio carico.
3. In relazione alla corresponsione dell'indennità di posizione non sono più corrisposti al dipendente i compensi per lavoro straordinario, nonché tutte le altre voci del trattamento economico accessorio a carico del fondo, esclusa l'indennità di agenzia.
4. La valutazione annuale positiva dell'incarico svolto comporta una maggiorazione della retribuzione di posizione variabile dal 5% al 20% secondo i criteri definiti dalla contrattazione integrativa. Tale maggiorazione è a carico del Fondo di cui all'art. 84 (vedi pag. 468).
5. In prima applicazione ed in via sperimentale, il numero delle posizioni organizzative e professionali individuabili non potrà superare il 2% della dotazione organica complessiva della Terza area di ciascuna Agenzia.

www.uilpa.it

Relazioni sindacali del sistema classificatorio
(Art. 29)

1. Nell'ambito del sistema classificatorio sono previsti i seguenti livelli di relazioni sindacali nelle materie sotto indicate.
A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:
- determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni di cui all'art. 82 (progressioni economiche) (vedi pag. 467);
- individuazione dei profili di cui agli artt. 18 e 19 (vedi pagg. 437-438).

B) INFORMAZIONE PREVENTIVA E CONCERTAZIONE:
a) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne ai sensi dell'art. 23 (passaggi tra le aree);
b) determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna di cui al medesimo art. 23 (passaggi tra le aree) (vedi pag. 440);
c) con riferimento agli artt. 26 e 27 (posizioni organizzative) (vedi pagg. 442-443):
- criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti interessati nonché le necessarie garanzie di contraddittorio.

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

Formazione
(Art. 63)

1. Nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.
2. Le attività di formazione sono rivolte a:
a) valorizzare il patrimonio professionale dell'Agenzia;
b) assicurare la continuità operativa dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
c) sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

3. L'Agenzia promuove ed attua, nel rispetto delle disposizioni contrattuali, interventi e programmi di formazione permanente e di aggiornamento continuo del personale per migliorarne il livello di prestazione nelle posizioni attualmente ricoperte e accrescerne le capacità potenziali in funzione dell'affidamento di incarichi diver-

www.uilpa.it

si, anche ai fini dello sviluppo di professionalità polivalenti e della progressione di carriera.
4. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi formativi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) (vedi pag. 4), anche al fine della riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.
5. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Agenzia ai sensi del comma precedente.
6. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza salvo per i corsi della lettera b). I dipendenti comandati o fuori ruolo in servizio presso gli enti di nuova istituzione ovvero quelli provenienti dagli enti disciolti, in attesa del relativo inquadramento presso le amministrazioni di nuova destinazione, partecipano ai programmi di formazione di queste ultime. I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:
a) i percorsi di formazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati con lo sviluppo economico dei dipendenti all'interno delle aree;
b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione e che devono tener conto in particolare della normativa vigente da applicare, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro; delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche.
Le attività di formazione di cui al presente comma possono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
7. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, le agenzie si avvalgono della collaborazione della Scuola Superiore della P.A., degli Istituti e Scuole di formazione esistenti presso le Agenzie stesse, delle Università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art. 7, lett.e) del d.lgs. n. 39 del 1993 (vedi scheda n. 16).
8. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, le agenzie utilizzano le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonchè tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, quali ad es. d.lgs. 39/1993, ovvero da particolari disposizioni comunitarie.

www.uilpa.it

9. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Agenzia è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Agenzia. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. I corsi si svolgono, di regola, a livello regionale e/o territoriale secondo le esigenze organizzative, anche allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti e nel rispetto dei principi di cui al comma 10.
10. L'Agenzia individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) e verificati ai sensi dell'art. 6, lett. A) (Sistema di partecipazione - Informazione) (vedi pagg. 4-7), in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonchè di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, 1° comma, lett. c) del d.lgs. 165/2001 (vedi scheda n. 16).
11. Per figure professionali elevate e/o particolari ed in caso di materie attinenti la specifica mansione svolta, è prevista la possibilità , per i dipendenti, di frequentare corsi specifici, anche non previsti dai programmi dell'Agenzia, su richiesta motivata dello stesso dipendente, con permessi non retribuiti.

www.uilpa.it

CONTENUTI PROFESSIONALI E FORMAZIONE

Contiene:

- **Codice civile (stralcio) – Mansioni del lavoratore. Pag. 448**
- **D.Lgs. 165/2001 (stralcio) – Formazione del personale, disciplina delle mansioni. Pag. 448**
- **Direttiva F.P. 13/12/2001 (stralcio) – Formazione e valorizzazione del personale della p.a. Pag. 450**
- **L. 476/84 (stralcio) – Congedo straordinario per dottorato di ricerca. Pag. 461**
- **D.Lgs 39/93 (stralcio) – Piani di formazione informatica. Pag. 462**
- **L. 53/2000 (stralcio) – Congedi per la formazione. Pag. 462**

Codice Civile

Art. 2103 - Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad una altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive Ogni patto contrario è nullo

D. Lgs. 30/3/2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Art. 7-bis - Formazione del personale

1. Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle università e degli enti di ricerca, nell'àmbito delle attività di gestione delle

www.uilpa.it

risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.
2. Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, nonché gli enti pubblici non economici, predispongono entro il 30 gennaio di ogni anno il piano di formazione del personale e lo trasmettono, a fini informativi, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze. Decorso tale termine e, comunque, non oltre il 30 settembre, ulteriori interventi in materia di formazione del personale, dettati da esigenze sopravvenute o straordinarie, devono essere specificamente comunicati alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze indicando gli obiettivi e le risorse utilizzabili, interne, statali o comunitarie. Ai predetti interventi formativi si dà corso qualora, entro un mese dalla comunicazione, non intervenga il diniego della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze. Il Dipartimento della funzione pubblica assicura il raccordo con il Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie relativamente agli interventi di formazione connessi all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Art. 52 - Disciplina delle mansioni

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'àmbito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.
2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:
a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata

www.uilpa.it

dell'assenza.
3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.
4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
5. Al fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazioni della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

Art. 57 - Pari opportunità

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
(omissis)
c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Direttiva ministro della Funzione Pubblica 13/12/2001 sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, per fornire indirizzi sulle politiche di formazione del personale, migliorare la qualità dei processi formativi e responsabilizzare i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sulla necessità di valorizzare le risorse umane e le risorse finanziarie destinate alla formazione, emana la seguente direttiva.

www.uilpa.it

Art. 1- Premessa

La formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane.
Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui.
I processi di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, la riforma dei ministeri, il decentramento e il rafforzamento dei livelli locali di governo, l'attuazione del principio di sussidiarietà e il conseguente nuovo orizzonte delle missioni delle amministrazioni possono realizzarsi solo attraverso il pieno coinvolgimento del personale e la sua riqualificazione.
L'attivazione di diversi piani strategici, tra cui quello finalizzato alla realizzazione dell'e-government, sarà possibile soltanto grazie alla formazione delle risorse umane.
Si apre, dunque, una fase di attuazione e gestione delle riforme normative e di attenzione allo sviluppo delle organizzazioni, che passa attraverso la crescita e la valorizzazione della professionalità e l'utilizzo ottimale dei fondi comunitari, quelli ordinari nazionali e regionali, quelli derivanti dai risparmi di spesa e dai processi di esternalizzazione.
Negli ultimi anni vi è stata, da un lato, una limitata crescita sia della spesa per la formazione sia del numero delle strutture formative, dall'altro una rilevante evoluzione del sistema e della domanda. Lo confermano i Rapporti annuali sulla formazione, fino ad oggi elaborati dal Dipartimento della Funzione Pubblica in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione e con le altre strutture di formazione. Tale mutamento richiede un continuo e adeguato indirizzo, coordinamento e monitoraggio delle attività formative.
Questa direttiva, pertanto, richiama e impegna la responsabilità dei dirigenti nella gestione del personale e delle risorse finanziarie ad essa connesse, l'attenzione degli operatori alla qualità della formazione, all'efficienza e all'efficacia dei processi formativi.
Ad integrazione della circolare n. 14 del 24 aprile 1995, emanata dal Ministro per la Funzione Pubblica in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, le cui linee di fondo risultano ancora attuali e confermate nella loro portata innovativa, si emanano i seguenti indirizzi, concertati con il Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie per le parti di sua competenza e, in particolare, per le attività legate al piano di e-government.

Art. 2 - Obiettivi

L'obiettivo primario di questa direttiva è quello di promuovere in tutte le

www.uilpa.it

amministrazioni la realizzazione di un'efficace analisi dei fabbisogni formativi e la programmazione delle attività formative, per assicurare il diritto individuale alla formazione permanente in coerenza con gli obiettivi istituzionali delle singole amministrazioni.
La formazione deve coinvolgere tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni superando i livelli percentuali attuali di investimento sul monte retributivo e garantendo un numero minimo di ore di formazione per addetto e nel quadro del sistema delle relazioni sindacali previsto dai contratti collettivi. Le attività formative dovranno rispondere a standard minimi di qualità e assicurare il controllo del raggiungimento degli obiettivi di crescita professionale dei partecipanti e di miglioramento dei servizi resi dalle pubbliche amministrazioni ai cittadini.
La formazione, infatti, dovrà essere sviluppata attraverso un sistema di governo, di monitoraggio e controllo che consenta di valutarne l'efficacia e la qualità.

Art. 3 - La formazione per le pubbliche amministrazioni

I cambiamenti in atto nelle pubbliche amministrazioni richiedono la presenza di personale qualificato e aggiornato; da un lato per garantire l'effettività delle riforme normative, dall'altro per intervenire su eventuali meccanismi di esclusione e demotivazione che possono derivare dai processi di innovazione.
Per questo è necessario istituire, se assenti, strutture dedicate alla formazione e alla valorizzazione delle risorse umane, che assicurino la pianificazione e la programmazione delle attività formative: non solo per aumentare il rapporto percentuale tra spesa per la formazione e monte retributivo, ma anche il numero di destinatari e le ore di didattica. Da questo punto di vista, l'impiego delle metodologie di formazione a distanza potrà consentire di ampliare il numero dei destinatari e realizzare una formazione continua che garantisca livelli minimi comuni di conoscenze.
Poiché la formazione costituisce un processo complesso, che ha come fine la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi pubblici, l'impegno delle amministrazioni nella gestione della formazione dovrà essere particolarmente attento alla qualità e all'efficacia.
La formazione ha di fronte tre sfide importanti:
I. la domanda di nuove competenze, che scaturisce dalla modernizzazione delle pubbliche amministrazioni e dalle esigenze provenienti dalle imprese e dai cittadini, e la necessità di meglio qualificare i profili attualmente esistenti. Un'analisi aggiornata dei profili professionali mancanti dovrà costituire la base dei programmi di formazione e di riqualificazione del personale delle singole amministrazioni;
II. l'informatizzazione nella pubblica amministrazione e la conseguente riorganizzazione delle amministrazioni, nell'ottica di una maggiore trasparenza e di una migliore organizzazione del lavoro;

www.uilpa.it

III. il processo di riforma della dirigenza, accompagnato da un sistema dinamico e pluralista di offerta di alta formazione continua, affinché si possa realizzare una integrazione con il modello manageriale degli altri settori della società e con la dirigenza degli altri Paesi europei.
La riqualificazione del personale, prevista dai contratti collettivi dei diversi comparti, deve essere condotta alla luce degli obiettivi di questa direttiva e, quindi, all'insegna dell'efficienza e dell'efficacia, con la consapevolezza che la formazione deve essere considerata come un vero e proprio investimento di risorse e come tale gestita con attenzione e responsabilità in tutte le sue fasi.

Art. 4 - Responsabilità della gestione

Tutti i dirigenti sono responsabili della gestione del personale, e quindi della formazione delle risorse umane. Ai titolari degli uffici del personale, dell'organizzazione e della formazione spetta il compito di svolgere le azioni tecniche che caratterizzano l'intero processo formativo, con particolare riguardo alle fasi di programmazione e di valutazione dell'impatto della formazione sulle competenze del personale e sulle prestazioni rese.
I responsabili delle funzioni di valutazione previste dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, debbono tenere conto dell'applicazione della presente direttiva in relazione ai controlli sulla gestione e sulle prestazioni del personale dirigenziale, nonché sui comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali e umane ad esso assegnate.
Gli obiettivi di questa direttiva potranno essere raggiunti solo attraverso un coinvolgimento di tutti i soggetti e, in particolar modo, dei dirigenti responsabili delle risorse umane e delle attività di formazione.

Art. 5 - Principi guida per la qualità

La formazione costituisce un processo articolato, costituito da più fasi, che richiede il supporto e il monitoraggio delle amministrazioni committenti per tutta la sua durata.
Si invitano, pertanto, le amministrazioni a prendere in considerazione, anche attraverso l'eventuale supporto di strutture esterne pubbliche e private, le fasi in cui si articola il processo e i princìpi e le indicazioni in esse contenuti:
a) Individuazione dei destinatari della formazione e delle loro esigenze
La responsabilità delle amministrazioni nella formazione del personale emerge in modo chiaro già nella fase dell'individuazione dei destinatari dei programmi di formazione.
Tale attività richiede:
- una banca dati del personale contenente informazioni sui titoli di studio, le esperienze lavorative interne ed esterne e i precedenti percorsi formativi;

www.uilpa.it

- il quadro aggiornato delle risorse umane con le previsioni dei flussi del turn-over, in base alla "programmazione delle assunzioni";
- il quadro delle missioni e dei compiti già attribuiti e in via di attribuzione ai vari uffici;
- la conoscenza del proprio personale, delle relative esigenze ed aspettative di carriera, anche attraverso l'utilizzo delle tecniche del "bilancio delle competenze";
- la considerazione delle esigenze familiari o personali, al fine di garantire le pari opportunità, individuando i percorsi e le metodologie formative più appropriate.

L'insieme di tali informazioni va raccolto e organizzato in apposite banche dati, anche per evitare di destinare ad attività formative personale non interessato, non impiegabile a copertura dei nuovi compiti degli uffici e non dotato di professionalità adeguata per livello o settore. Un primo impiego ottimale delle risorse finanziarie e umane richiede un'attenta individuazione dei destinatari della formazione, tenendo conto che quando calcoliamo il costo per la formazione dobbiamo considerare anche il costo per la eventuale mancata prestazione presso la propria amministrazione. La qualità della formazione, intesa anche come adeguatezza ai bisogni dei singoli oltre che delle amministrazioni, è importante soprattutto per gli effetti rilevanti che può avere sulla motivazione del personale.

b) Individuazione del fabbisogno formativo

Una corretta analisi serve a definire gli obiettivi della formazione. L'analisi deve essere condotta partendo dai fabbisogni individuali e dai ruoli e dai bisogni organizzativi, alla luce delle norme che attribuiscono nuovi compiti, e tenendo conto dell'attività di programmazione delle assunzioni e di quanto previsto dai contratti e dagli accordi sindacali.

In questa fase, inoltre, va considerata la Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione, in relazione agli aspetti riguardanti gli obiettivi delle singole strutture e degli uffici ed alla copertura formativa necessaria per il loro raggiungimento.

L'analisi dei bisogni formativi va effettuata costantemente, in concomitanza con l'attività annuale di programmazione dell'attività amministrativa.

c) Progettazione della formazione

La fase della progettazione della formazione richiede il possesso e l'utilizzo di tutte le informazioni necessarie sul personale, sui mutamenti organizzativi e normativi e sull'offerta presente sul mercato della formazione. La raccolta dei dati rende necessaria la consultazione e il coinvolgimento del personale e, quindi, la valutazione delle esperienze formative precedenti e dei bisogni individuati.

La progettazione dovrà considerare diversi elementi, tra i quali:

- gli obiettivi dell'azione formativa;
- le caratteristiche dell'organizzazione;
- le risorse finanziarie;
- il numero e le aree professionali del personale coinvolto;

www.uilpa.it

- i programmi didattici;
- le metodologie da adottare;
- il piano di qualità;
- i sistemi di verifica e valutazione individuale;
- i sistemi di valutazione del programma (in itinere ed ex post).

Il progetto didattico dovrà essere concentrato sui fabbisogni specifici delle amministrazioni e dovrà corrispondere alle esigenze sia dell'organizzazione sia del personale.

In considerazione, poi, dei processi di mobilità professionale che investono tutte le pubbliche amministrazioni e che possono costituire occasioni positive di scambi ed apporti di esperienze fra le amministrazioni stesse, la progettazione dovrà proporsi la trasparenza anche in funzione della trasferibilità degli obiettivi formativi perseguiti e raggiunti, oltre che della loro capitalizzazione quale "credito" formativo individuale.

d) Formulazione della domanda formativa

La corretta formulazione della domanda richiede sia il rispetto della normativa (tenendo conto delle norme generali per gli appalti di servizi, con particolare riferimento alla normativa comunitaria) sia la conoscenza del mercato e delle caratteristiche tecniche della formazione, con particolare attenzione ai requisiti dei soggetti che operano nel campo della formazione, alle dotazioni tecnologiche e alle metodologie formative da impiegare.

La predisposizione dei bandi e dei capitolati tecnici va effettuata, quindi, alla luce della normativa, ma anche delle caratteristiche tecniche dell'offerta formativa, in continua e veloce evoluzione.

e) La qualità della formazione: i soggetti e i servizi

Tra i fattori di qualità dei soggetti erogatori vi è l'esperienza specifica sui servizi richiesti, coniugata con una forte capacità di proiezione innovativa di dimensione internazionale.

Nel merito, è importante distinguere tra le attività di formazione e quelle di consulenza e assistenza per meglio verificare l'esperienza specifica del soggetto sulla formazione richiesta (per metodologia, per destinatari, per settore o altro).

I fattori da tenere in considerazione sono: le competenze interdisciplinari dei formatori, le metodologie impiegate (che possono variare, anche integrandosi, tra aula, campo, stage, laboratorio, studio di casi, formazione a distanza ed altro, comunque idonei a porre in essere un coinvolgimento interattivo del destinatario della formazione), i sistemi di qualità adottati, le attrezzature, la presenza sul territorio.

La qualità delle attività formative riguarda i contenuti, il grado di corrispondenza del progetto e delle azioni ai bisogni del personale, infine gli aspetti operativi. Le capacità operative e gestionali delle attività vanno monitorate durante l'erogazione del servizio secondo i princìpi dell'efficienza e dell'efficacia. Rientrano in tale ambito, ad esempio, l'adeguatezza degli strumenti di formazione alle attività offerte ed i sistemi di controllo della qualità durante i percorsi formativi.

www.uilpa.it

Il monitoraggio del processo formativo richiede, innanzitutto, l'individuazione di alcuni parametri che le amministrazioni devono indicare in ogni programma. I parametri vanno individuati in base alle caratteristiche e alle dimensioni delle attività, utilizzando anche quanto previsto dalle norme sull'accreditamento e dalla normativa sul Fondo sociale europeo. Inoltre, i piani di formazione dovranno prevedere sistemi di auditing e di verifica in grado di aggiornare e modificare gli indicatori di valutazione.

f) Gli utenti della formazione e la valutazione

L'attività formativa deve risultare utile e, quindi, pertinente per le tre categorie di utenti, diretti, indiretti e finali: i partecipanti ai corsi, le amministrazioni e i cittadini.

Per misurare l'efficacia dei risultati dell'azione formativa intrapresa, pertanto, occorre tenere ben presenti le valutazioni espresse dai partecipanti alle attività formative, quelle dei dirigenti delle amministrazioni e, infine, le valutazioni espresse dai cittadini che usufruiscono dei servizi delle pubbliche amministrazioni. Sono i cittadini che debbono poter riscontrare un miglioramento continuo delle prestazioni ad essi rese.

In particolare, i dirigenti dovranno attivarsi, ove possibile con il supporto dei propri uffici o rivolgendosi a soggetti esterni, per valutare il "cambiamento" prodotto dalla formazione: in termini di crescita professionale individuale, impatto organizzativo e miglioramento della qualità dei servizi; nell'attività di valutazione possono fare riferimento agli indicatori previsti dalla Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione.

La valutazione dei singoli partecipanti non deve basarsi soltanto sul gradimento, ma sul grado di apprendimento, le capacità e i risultati dei singoli: l'obiettivo, infatti, è la misurazione del cambiamento apportato dalle attività formative. Le modalità di verifica non debbono esaurirsi nella attribuzione di un voto o di un punteggio, ma possono rispondere anche ad una logica binaria di certificazione di risultato positivo o negativo dell'attività di formazione. I risultati della valutazione dovranno confluire in una banca dati per essere rielaborati, e poter così avviare un nuovo ciclo di programmazione delle attività formative.

Il monitoraggio e la valutazione possono essere svolti da sistemi di auditing interni.

Qualora all'interno non siano disponibili adeguate risorse, e nei casi in cui i piani di formazione interessino numerose unità di personale, monitoraggio e valutazione possono essere affidate a società esterne selezionate per svolgere tale attività.

g) Alcuni strumenti

Le informazioni sulla qualità dei soggetti e dei servizi di formazione da questi forniti possono essere raccolte attraverso i seguenti strumenti di gestione e raccolta dati da attivare in ogni amministrazione, anche nell'ambito dei sistemi informativi del personale esistenti:

- banca dati sulle esperienze formative della propria amministrazione: primo strumento per verificare la qualità dei soggetti e delle attività pro-

www.uilpa.it

poste, utilizzando i dati sulla qualità e sulla soddisfazione dei precedenti rapporti;
- short list, che comprenda le istituzioni di formazione precedentemente selezionate, in base a criteri di qualità definiti dall'amministrazione, o accreditate. L'accreditamento è la procedura con cui ciascuna amministrazione pubblica riconosce ad un organismo la possibilità di proporre e realizzare interventi di formazione-orientamento finanziati con risorse pubbliche. Esso prevede l'istituzione di commissioni di valutazione che effettuano una selezione in base a norme o a bandi. Gli accreditamenti si distinguono per l'estensione territoriale di riferimento e per tipologia di servizio. L'utilizzo di questo strumento è previsto, inoltre, nell'ambito della formazione continua, dal decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 25 maggio 2001, n. 166;
- certificazione di qualità: rilasciata da istituti di certificazione in base alle normative di settore.
Riferimenti tecnici e operativi dedicati alle fasi del processo dell'attività di formazione saranno indicati e contenuti in una guida operativa, che verrà prossimamente emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
Per lo svolgimento delle funzioni e delle azioni indicate, le amministrazioni dovranno costituire apposite strutture interne, adeguando le competenze degli uffici del personale, o potranno ricorrere, per le azioni tecniche, a soggetti esterni pubblici e privati.

Art. 6 - Le nuove metodologie

I mutamenti organizzativi in atto, l'introduzione di nuove tecnologie, l'esistenza di una rete nazionale e il diffondersi del telelavoro debbono portare a ripensare i luoghi e le tecniche della formazione. La progettazione delle attività formative, quindi, dovrà considerare anche le diverse metodologie di formazione a distanza (videoconferenza, e-learning) che permettono di assicurare l'efficienza e l'efficacia della formazione. L'adozione di tali tecnologie comporta notevoli investimenti iniziali e, al pari di altri progetti di automazione, richiede un'attenta pianificazione, soprattutto al fine di tenere conto degli obiettivi della formazione, dei destinatari e dell'integrazione con le tradizionali metodologie d'aula. I programmi di formazione a distanza, inoltre, dovranno prevedere una organizzazione modulare e una gestione flessibile, affinché possano venire incontro alle esigenze formative individuali.
In tale ambito, il Dipartimento della Funzione Pubblica fornirà indirizzi e linee guida, di concerto con il Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie.

www.uilpa.it

Art. 7 - Ruolo del dipartimento della Funzione Pubblica e delle strutture di formazione delle amministrazioni

Alla luce della presente direttiva, alle Scuole della Pubblica Amministrazione è assegnato il compito di aggiornare i programmi dei corsi di formazione rivolti al personale dirigenziale nell'ambito della gestione delle risorse umane.
All'Osservatorio dei bisogni formativi, istituito presso la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287), è assegnato il compito di monitorare bisogni, qualità ed efficacia dell'attività formativa; anche per fornire gli indirizzi utili per predisporre i progetti e, quindi, supportare le amministrazioni centrali dello Stato nell'attuazione di questa direttiva.
L'Ufficio per la formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, svolgerà, in collaborazione con il Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie - limitatamente ai settori di competenza di quest'ultimo -funzioni di indirizzo e coordinamento in collaborazione con le Scuole della Pubblica Amministrazione e promuoverà anche iniziative di accompagnamento e formazione per garantire l'attuazione di questa direttiva, in particolare attraverso il coordinamento di "piani di formazione" per il personale degli uffici competenti delle diverse amministrazioni.

Art. 8 - Il ruolo degli uffici del personale, dell'organizzazione e della formazione

Le amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia, dovranno attivare sistemi interni di governo della formazione, prevedendo il rafforzamento o, dove mancante, l'istituzione delle strutture preposte alla programmazione e alla gestione delle attività formative, dotate di personale adeguatamente preparato.
A queste strutture spetta il compito di realizzare i piani annuali e pluriennali di formazione, in aderenza alla programmazione delle assunzioni. Tale compito rientra nell'obbligo generale di programmazione e gestione di tutte le risorse, alla luce delle strategie di riforma e delle richieste provenienti da cittadini e imprese. Per questo, la Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione dovrà costituire il punto di riferimento per l'identificazione degli obiettivi e la programmazione delle attività formative.
La programmazione delle attività formative diventa, quindi, uno dei compiti delle strutture interne delle amministrazioni e uno dei princìpi guida per il coordinamento e la gestione della formazione.

Art. 9 - Programmazione della formazione

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, sentite la Conferenza dei

www.uilpa.it

Presidenti delle Regioni, le Associazioni rappresentanti degli enti locali e le Organizzazioni sindacali, emanerà un atto di indirizzo annuale sulla formazione. Il documento conterrà le linee di azione e i programmi strategici nazionali necessari per garantire l'innovazione e la coesione nel processo di riforma della pubblica amministrazione e le eventuali forme di collaborazione e cooperazione con altri soggetti pubblici e privati.
Le singole amministrazioni predisporranno, entro il 31 marzo di ciascun anno, un piano di formazione del personale, tenendo conto: dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi e ai nuovi compiti, della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche introdotte. Il piano di formazione dovrà indicare gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie; prevedere l'impiego delle risorse interne e di quelle comunitarie; le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari, prevedendo anche attività di formazione interne, gestite in forma diretta, individuando quindi dirigenti e funzionari da coinvolgere in tali attività.
Il piano di formazione delle amministrazioni centrali dello Stato anche ad ordinamento autonomo dovrà essere inviato all'Osservatorio (punto 7). L'elaborazione del piano annuale dovrà tenere conto di quanto previsto dal Documento di programmazione economico-finanziaria e dalla Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione.
Per assicurare un'efficace gestione delle politiche della formazione e stabilire standard minimi di qualità, verrà istituita, presso il Dipartimento della Funzione Pubblica, entro il 31 gennaio 2002, una struttura di coordinamento. Ne faranno parte rappresentanti delle Scuole della Pubblica Amministrazione, delle regioni e degli enti locali, delle università, di centri di alta formazione pubblici e privati, delle forze sociali e del Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie.

Art. 10 - Indirizzi

La formazione dovrà accompagnare la realizzazione delle riforme dell'amministrazione e, in particolare, supportare i seguenti processi e necessità:
- il riordino dei Ministeri, anche alla luce del decentramento delle funzioni delle amministrazioni centrali, del ridisegno dei compiti istituzionali e dell'attuazione del principio di sussidiarietà orizzontale;
- la semplificazione amministrativa e l'analisi di impatto della regolamentazione;
- il rafforzamento dei sistemi di controllo interni, di valutazione del personale e il consolidamento dei principi della responsabilità;
- le competenze necessarie per la gestione delle risorse umane in termini manageriali e non solo giuridico-formali e contabili;
- il rafforzamento della formazione statistica;
- le nuove figure professionali necessarie nelle pubbliche amministrazioni con particolare riferimento alla comunicazione pubblica ed alle relazioni

www.uilpa.it

con i cittadini;
- la realizzazione di quanto previsto dal piano per l'e-government e dai programmi sulla società dell'informazione;
- lo sviluppo di una formazione a carattere europeo ed internazionale;
- i programmi regionali e nazionali cofinanziati da fondi comunitari;
- l'attuazione della normativa sulla comunicazione istituzionale.
I diversi livelli di governo potranno prevedere programmi e indirizzi generali legati ai relativi processi di riordino.

Art. 11 - Formazione internazionale

L'integrazione delle economie dei diversi Paesi, il rafforzamento della coesione europea e il rapporto costante tra le amministrazioni europee e gli organismi internazionali richiedono una formazione permanente sui temi internazionali, sulle istituzioni e sulle politiche europee.
La rapida diffusione degli scambi di esperienze tra i paesi europei, la domanda di una più frequente mobilità dei funzionari e dei dirigenti tra le amministrazioni italiane e straniere, richiedono che una sempre maggiore attenzione venga dedicata alla formazione internazionale.
Formazione adeguata a diversi livelli di qualificazione, non solo del personale specializzato nel settore internazionale, ma del maggior numero di dipendenti attualmente in servizio, per poter realizzare una piena e consapevole integrazione dei processi decisionali e amministrativi comunitari.
La formazione internazionale assume maggiore rilevanza soprattutto in un quadro amministrativo che preveda, in maniera crescente, la mobilità dei funzionari e dei dirigenti anche nell'ambito degli organismi internazionali.
Le attività formative dovranno svolgersi in collaborazione con istituti degli altri Paesi membri della comunità e con le altre strutture formative internazionali.
In vista del semestre di presidenza italiana dell'Unione europea, le amministrazioni individueranno il personale da coinvolgere nelle attività formative necessarie, predisposte dalle Scuole della Pubblica Amministrazione.

Art. 12 - Dirigenza

Il processo di riforma dello Stato deve essere sostenuto da una dirigenza in grado di esprimere qualità manageriali di eccellenza, con una forte cultura del risultato e della responsabilità, capace di organizzare mezzi e risorse per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali, fra tutti quello di offrire ai cittadini servizi di elevato livello qualitativo. La formazione, dunque, dovrà diventare una dimensione permanente della vita professionale dei dirigenti, garantendo ad essi qualità, innovazione e flessibilità nella scelta dei soggetti e delle metodologie, attraverso il ricorso a strutture di alta formazione.
Le strutture per la formazione continua dei dirigenti - pubbliche e private, di livello nazionale ed internazionale - dovranno garantire un elevato livel-

www.uilpa.it

lo di prestazioni, utilizzando nuove metodologie, quali la formazione a distanza e l'autoformazione. Le attività formative fruite dai dirigenti delle amministrazioni centrali dello Stato verranno inserite nella banca dati del Ruolo Unico, di cui all'art. 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 13 - Università

Come indicato nel decreto ministeriale 3 novembre 1999, n. 509, verrà stabilita una collaborazione permanente con le università e con istituti di alta formazione privati preventivamente selezionati, al fine di monitorare i corsi attivati e destinati all'ingresso nelle pubbliche amministrazioni. Questa collaborazione si esplicherà in sede di tavoli di presentazione dei programmi, come previsto dal citato decreto, e in modo permanente attraverso una conferenza per l'analisi dei corsi, la collaborazione sulla ricerca e l'innovazione e la predisposizione di stage.

Art. 14 - Risorse

I risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione e di esternalizzazione potranno essere utilizzati per riqualificare il personale sui nuovi processi di lavoro. I fondi comunitari previsti dalla programmazione 2000-2006, nel rispetto delle specificità indicate nei diversi documenti di programmazione comunitaria, dovranno concorrere, con i fondi nazionali e regionali, ad assicurare il raggiungimento degli obiettivi della presente direttiva.

Art. 15 - Strumenti

Per supportare l'attività di programmazione delle politiche per la formazione, presso la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione verrà costituita una banca dati, relativa alle esperienze formative delle amministrazioni centrali dello Stato e tramite accordi delle altre amministrazioni pubbliche, alla quale potranno fare riferimento le strutture addette alla formazione del personale.
Ad una "Conferenza nazionale sulla formazione e la gestione delle risorse umane", da realizzare prossimamente, in raccordo con le regioni, gli enti locali e le organizzazioni sindacali e con la partecipazione di strutture di alta formazione, verrà assegnato il compito di affrontare le tematiche relative alle politiche sul personale, verificando e confrontando i sistemi di programmazione e di valutazione della formazione.

Legge 13 agosto 1984, n. 476 - Norma in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università

Art. 2 - Congedo straordinario

Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato

www.uilpa.it

a domanda in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste. In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo. Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Decreto Legislativo 12/2/1993, n. 39 - Norme in materia di sistemi informativi automatizzati delle amministrazioni pubbliche, a norma dell'art. 2, comma 1, lettera m), della legge 23 ottobre 1992, n. 421

Art. 7 - Indirizzi per i piani di formazione

Spetta all'Autorità per l' Informatica nella pubblica amministrazione:
e) definire indirizzi e direttive per la predisposizione dei piani di formazione del personale in materia di sistemi informativi automatizzati e di programmi per il reclutamento di specialisti, nonché orientare i progetti generali di formazione del personale della pubblica amministrazione verso l'utilizzo di tecnologie informatiche, d'intesa con la Scuola superiore della pubblica amministrazione.

Legge 8/3/2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

Art. 5 - Congedi per la formazione

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Per «congedo per la formazione» si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

www.uilpa.it

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.
5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

www.uilpa.it

Capitolo ottavo - Trattamento economico

Struttura della retribuzione
(Art. 77)

1. La struttura della retribuzione del personale appartenente al comparto delle Agenzie Fiscali si compone delle seguenti voci:
a) stipendio tabellare ed indennità integrativa speciale sino al suo conglobamento;
b) retribuzione individuale di anzianità, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale
c) fasce retributive di cui all'art. 82 (vedi pag. 467);
d) indennità di Agenzia di cui all'art. 87 (vedi pag. 472);
e) compensi di cui all'art. 85 (Utilizzo del Fondo) (vedi pag. 469), ove spettanti;
f) compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;
g) altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge.
2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988 n. 153 e successive modificazioni.

Retribuzione e sue definizioni
(Art. 78)

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa nazionale di Agenzia prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
- Retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile delle fasce retributive di ciascuna area, di cui all'art. 82 (sviluppo economico all'interno delle aree) (vedi pag. 467) - e dall'indennità integrativa speciale, fino alla data del suo conglobamento;
- Retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa e professionale di cui all'art. 28 (retribuzione di posizione e di risultato) (vedi pag. 444), ove spettanti, nonché dagli altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati in godimento;
- Retribuzione globale di fatto, annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali, comunque denominate, percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nel secondo alinea; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il

www.uilpa.it

trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2, primo e secondo alinea, per 30.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 156 le voci ricomprese nella retribuzione base mensile, costituite dal valore economico mensile di ciascuna delle fasce retributive previste all'interno delle aree - di cui all'art. 82 (sviluppi economici all'interno delle aree) (vedi pag. 467) e dall'indennità integrativa speciale fino alla data del suo conglobamento, secondo quanto stabilito dal comma 2, primo alinea. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 43 (riduzione orario di lavoro) (vedi pag. 265) il valore del divisore è fissato in 151.

Stipendio tabellare
(Art. 79)

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002 – 2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1, della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5% del monte salari 2001.
2. Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2, comma 2, del CCNL del 21 febbraio 2001 (28), sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella C (vedi pag. 538), alle scadenze ivi previste.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.
4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella D.
5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6 (vedi pag. 2), del presente CCNL.

Tredicesima mensilità
(Art. 80)

1. Le Agenzie corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

(28) Si riferisce al CCNL del comparto ministeri, biennio economico 2000/2001.

www.uilpa.it

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 78 (retribuzione e sue definizioni), comma 2, secondo alinea (vedi pag. 464), spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nel mese contiguo a servizio intero.
5. 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.
6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
7. Nel caso dei passaggi di cui all'art. 22 (vedi pag. 439) trova applicazione la medesima disciplina nel comma 2.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo la tredicesima mensilità rimane disciplinata dal d.lgs. C.P.S. n. 263 del 1946 (vedi scheda n. 17) e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalle norme regolamentari e dalle circolari vigenti.

Effetti dei nuovi stipendi
(Art. 81)

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'indennità di cui agli artt. 67, comma 4 e 70, comma 7 (codice disciplinare e sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del presente CCNL (vedi pagg. 389-394), sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 79 (stipendio tabellare) (vedi pag. 465) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2002-2003. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. (vedi scheda n. 18) si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

www.uilpa.it

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 79 (stipendio tabellare) comma 3 (vedi pag. 465) del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335. (vedi scheda n. 18)

Sviluppi economici all'interno delle aree
(Art. 82)

1. Le parti si danno atto che alla maggiore flessibilità del sistema classificatorio del personale, disciplinata nel capo II, art. 17 (vedi pag. 436), deve corrispondere, all'interno delle singole aree, un articolato sistema di sviluppo economico correlato al diverso grado di abilità professionale progressivamente acquisito dei dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.
2. Pertanto, ai sensi del comma 1, nel periodo di permanenza del dipendente nella posizione di accesso dell'area lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive fasce retributive i cui numeri e valori economici annui sono stabiliti nella allegata Tabella E (vedi pag. 540).
3. Lo sviluppo economico si attua con la stipulazione del contratto integrativo di Agenzia, nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 85 (fondo) (vedi pag. 469) e nel rispetto di quanto ivi stabilito al comma 2, sesta alinea, (certezza e stabilità delle risorse), nonché dei criteri generali previsti dal presente CCNL all'art. 83 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico).

Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area
(Art. 83)

1. Lo sviluppo economico di cui all'art. 82 (sviluppi economici all'interno delle aree) è effettuato secondo i criteri e le procedure di cui al presente articolo, integrabili nella contrattazione di Agenzia, sulla base di appositi indicatori ponderati in relazione al diverso livello di professionalità richiesto per i singoli profili in ciascuna area.
2. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno, per tutti i lavoratori, ivi compresi quelli che rivestono la posizione organizzativa o professionale, selezionati in base ai criteri del presente articolo.
3. A tal fine le Agenzie pianificano i citati passaggi tenendo conto delle risorse presenti nel fondo, a consuntivo, alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente.
4. Il numero dei dipendenti che acquisisce la fascia retributiva è stabilito in funzio-

www.uilpa.it

ne delle risorse finanziarie disponibili.
5. La permanenza nella fascia attribuita è definita in contrattazione integrativa.
6. I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri oggettivi di valutazione che prendono in considerazione:
a) esperienza professionale maturata;
b) titoli di studio e culturali, pubblicazioni e titoli vari non altrimenti valutati;
c) percorsi formativi con esame finale qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata, se garantiti dalle Agenzie per la totalità dei dipendenti interessati alla selezione. Ove le Agenzie non attuino i predetti corsi il presente criterio non può essere utilizzato.
7. I criteri selettivi di cui al comma 6 - integrabili nella contrattazione integrativa - saranno equamente valutati, sulla base di valori percentuali da definirsi a tale livello e saranno tra loro combinati e ponderati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro.
8. La contrattazione integrativa individuerà, altresì, i criteri di svolgimento di una apposita prova teorico pratica per regolare i casi in cui vi sia parità di punteggio tra gli aspiranti nella relativa graduatoria per l'attribuzione delle fasce.

Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

(Art. 84)

1. Il Fondo Unico di Amministrazione di cui all'art. 31 del CCNL del comparto Ministeri, sottoscritto il 16 febbraio 1999 (vedi scheda n. 17), è sostituito dal Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività nel quale confluiscono le seguenti risorse:
- gli importi di cui agli stanziamenti dell'art. 31, comma 1, alinea primo, nono e decimo del CCNL del Comparto Ministeri, sottoscritto il 16/2/1999, come integrato dall' art. 6, comma 1, ultimo alinea del CCNL del 21/2/2001, ivi comprese le quote già stanziate dei compensi per lavoro straordinario previste dall'art. 30 del CCNL del 16/2/1999 e dagli artt. 5 e 6, comma 2, del CCNL del 21/2/2001 (vedi scheda n. 17);

2. Il Fondo è altresì alimentato dal 1° gennaio 2002 da:
- i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;
- le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale, quali ad esempio le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi 57 e segg. della legge 662/1996 (vedi scheda n. 5) e successive modificazioni ed integrazioni;
- le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (vedi scheda n. 17);
- i trattamenti economici che recano incrementi al personale sulla base di disposi-

www.uilpa.it

zioni, di leggi, regolamenti o atti amministrativi generali;
- risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L' importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;
- i risparmi derivanti dalla riduzione di personale in applicazione dell'art. 20, comma 1, lett. G), punto 20/ter della legge 488/99 (vedi scheda n. 17);

3. Con decorrenza dall'1/1/2003 il fondo è alimentato di € 12,45 pro-capite mensili per tredici mesi.
4. Confluiscono altresì nel fondo gli importi relativi all'indennità di Agenzia del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni nonché le risorse del Fondo già utilizzate per finanziare gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area ai sensi dell'art. 82 (sviluppo economico) (vedi pag. 467) e le posizioni organizzative, limitatamente alla misura minima di cui all'art. 28, comma 1 (vedi pag. 444), riassegnate dai capitoli degli stipendi dell' Agenzia al Fondo stesso dalla data del passaggio di area o di cessazione dal servizio, a qualsiasi titolo avvenuta, del personale che ne ha usufruito;
5. Con decorrenza 1.1.2003 il Fondo è ulteriormente incrementato, dalle risorse di cui all'art. 59, comma 4, lettera c), del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300 (vedi scheda n.17), finalizzate al raggiungimento degli obiettivi della gestione.

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
(Art. 85)

1. Il fondo, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato.
2. Per tali finalità le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:
- finanziare turni per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e compensi per lavoro straordinario qualora le risorse per lo straordinario stanziate sull'apposito capitolo siano state esaurite;
- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;

www.uilpa.it

- incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie delle singole Agenzie;
- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
- erogare l'indennità prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
- finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna area professionale, destinando a tale scopo quote di risorse aventi caratteri di certezza e stabilità;
- corrispondere compensi correlati al merito ed impegno individuale, in modo selettivo.

3. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni.
4. La contrattazione collettiva integrativa individua nell'ambito del Fondo di cui all'art 84 (Fondo per le politiche di sviluppo) (vedi pag. 468) le risorse da destinare al finanziamento dello sviluppo economico all'interno di ciascuna area ai sensi dell'art. 82 (sviluppi economici) (vedi pag. 467), e delle posizioni organizzative di cui all'art. 26 (sviluppi economici all'interno delle aree e posizioni organizzative) (vedi pag. 442). Dalla data di utilizzo delle risorse per le finalità citate, il Fondo viene ridotto delle somme corrispondenti, le quali sono riassegnate al Fondo stesso dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area dei dipendenti che ne hanno usufruito.
5. Tutte le risorse di cui all'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 (vedi scheda n. 1) già confluite nel Fondo di cui all'art. 84 (Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane) (vedi pag. 468) e destinate a retribuire particolari condizioni di lavoro, continuano ad essere erogate secondo le modalità in atto vigenti ed attribuite attraverso la contrattazione integrativa.
6. A decorrere dal 1.1.2003 il Fondo è stabilmente ridotto delle risorse occorrenti al finanziamento della quota pro-capite dell'indennità di Agenzia indicata all'art. 87 (Indennità di Agenzia), comma 2, lettera c) (vedi pag. 472) del presente CCNL, ivi incluse le risorse corrispondenti agli oneri riflessi occorrenti per il versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

Lavoro straordinario
(Art. 86)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle amministra-

www.uilpa.it

zioni, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario.
3. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la retribuzione oraria di cui all'art. 78 (Retribuzione e sue definizioni) (vedi pag. 464), a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.
4. Le maggiorazioni di cui al comma precedente sono pari:
- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

5. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dall'agenzia ai sensi dell'art. 33 (orario di lavoro) e dall'art. 35 (orario plurisettimanale) (vedi pagg. 260-262).
6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 2, debitamente autorizzate, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 88 (banca ore).

Banca delle ore
(Art. 88)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Nel caso di richiesta di pagamento, questa deve avvenire entro il mese di dicembre.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 86 (lavoro straordinario) (vedi pag. 470), comma 4, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. L'agenzia, a domanda del dipendente, rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.
5. A livello di Agenzia sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio

www.uilpa.it

dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Indennità di Agenzia (29)
(Art. 87)

1. Allo scopo di incentivare, riconoscere e valorizzare le prestazioni individuali e collettive del personale delle Agenzie fiscali, a decorrere dal 1.1.2003, è istituita una Indennità di Agenzia, corrisposta per dodici mensilità, con carattere di generalità e continuità.
2. L'indennità di cui al comma 1 è costituita dalle componenti retributive di seguito indicate:
a) dal valore pro-capite dell'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 del CCNL del 16 febbraio 1999, come integrato dall'art. 4 del CCNL del 21 febbraio 2001, ivi incluso l'incremento mensile stabilito con decorrenza 1.1.2002 nell'allegata Tabella F (vedi pag. 541), colonna 1. Contestualmente all'istituzione dell'Indennità di Agenzia, l'indennità di Amministrazione cessa di essere corrisposta;
b) dall'aumento mensile pro-capite nella misura ed alla decorrenza indicata nella allegata tabella F colonna 2 (vedi pag. 541);
c) dalla quota pro-capite mensile, nelle misure e con la decorrenza indicate nella tabella G, derivante dalla stabilizzazione delle componenti della quota incentivante destinata a ciascuna Agenzia ai sensi dell'art. 59, comma 4, lettera c) del d.lgs. n. 300/1999 (vedi scheda n. 17) nonché, fino a concorrenza delle risorse occorrenti, dalla stabilizzazione della quota parte del Fondo di cui all'art. 84 del presente CCNL (vedi pag. 468), che presenti carattere di certezza e stabilità.
3. L'indennità di Agenzia è considerata utile agli effetti di cui all'art. 81 (effetti nuovi stipendi), comma 2, secondo periodo (vedi pag. 466).
4. Nel caso in cui la contrattazione integrativa per l'anno 2003 abbia previsto l'erogazione di benefici economici a titolo di indennità professionale o compensi analoghi utilizzando, anche parzialmente, le risorse da dedicare al finanziamento dell'indennità di cui al presente articolo, tali benefici sono riassorbiti dall'indennità di Agenzia.

Indennità di bilinguismo
(Art. 89)

1. Al personale in servizio negli uffici delle Agenzie della provincia autonoma di Bolzano e a quello operante presso gli uffici delle Agenzie della provincia di Trento

(29) Le misure complessive a regime dell'indennità di agenzia sono riportate nella Tab H a pag. 543.

www.uilpa.it

aventi competenza regionale è attribuita una apposita indennità, collegata alla professionalità, secondo quanto previsto dall'art. 13 dell'Accordo successivo sottoscritto in data 25.11.99 per il personale della Provincia di Bolzano ai sensi dell'art. 27 del d.lgs.n. 354/97 (30).
2. Per il personale delle Agenzie della Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1. Per quanto attiene alle modalità di accertamento della conoscenza della lingua francese continua ad essere applicato quanto previsto dal DPCM del 30 maggio 1988, n. 287 (31) e successive modificazioni ed integrazioni.

Trattenute per scioperi brevi
(Art. 90)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 78 (retribuzione e sue definizioni), comma 4 (vedi pag. 464).

Copertura Assicurativa e patrocinio legale
(Art. 91)

1. Le agenzie stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.
2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'agenzia sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2 dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.
5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da

(30) Si tratta della norma che reca: "Norme di attuazione dello Statuto speciale della Regione Trentino/Alto Adige – integrazioni e modifiche al DPR 26.7.1976 n. 752 concernente proporzionale negli uffici statali siti in provincia di Bolzano e di conoscenza delle due lingue nel pubblico impiego", G.U. 20 ottobre 1997, S.O. n 245.
(31) Norme per la corresponsione dell'indennità di bilinguismo ai pubblici dipendenti in servizio presso uffici ubicati in Valle d'Aosta.

www.uilpa.it

terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
6. Compatibilmente con il reperimento delle risorse, le Agenzie, nel rispetto delle voci stanziate nei capitoli di spese obbligatorie dei relativi bilanci e destinate a tali finalità, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti, previamente individuati, i quali, anche ai sensi dell'art. 26 (posizioni organizzative) (vedi pag. 442) operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.
7. In applicazione dell'art. 18 del d.l. 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135 (vedi scheda n. 15), l'Agenzia, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, penale o amministrativa – contabile nei confronti del dipendente, per fatti o atti compiuti nell'espletamento del servizio e nell'adempimento dei compiti d'ufficio eroga al dipendente stesso, su sua richiesta e previo parere di congruità dall'avvocatura Generale dello Stato, il rimborso e, tenuto conto della sua situazione economica, eventuali anticipazioni per gli oneri di difesa, a condizione che non sussista conflitto di interesse.
8. In caso di condanna con sentenza passata o di beneficio dell'applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 e seguenti del cod. proc. pen., l'Agenzia richiede al dipendente il rimborso delle eventuali anticipazioni ricevute per gli oneri di difesa.

Diritti derivanti da invenzione industriale
(Art. 92)

1. In materia di invenzione industriale fatta dal dipendente nello svolgimento del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Cod. Civ. (32) e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.
2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'Agenzia, la contrattazione integrativa a livello di Agenzia può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali
(Art. 93)

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o muti-

(32) L'articolo citato ("Invenzione del prestatore di lavoro") recita testualmente: "Il prestatore di lavoro ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro. I diritti e gli obblighi delle parti relativi all'invenzione sono regolati dalle leggi speciali".

www.uilpa.it

lato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2.50 e dell'1.25 del trattamento tabellare in godimento dalla data del riconoscimento formale dell'infermità 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, per una sola volta nella misura massima, a titolo di salario individuale di anzianità.
2. In relazione ai benefici previsti per gli ex combattenti e simili continua a farsi riferimento alla legge n. 336 del 1970, art. 1 e art. 2 e successive modificazioni ed integrazioni.

Trattamento di trasferta
(Art. 94)

1. Al personale inviato in missione oltre alla normale retribuzione, compete:
a) una indennità di trasferta pari a:
- € 20,658 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
- un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;
c) un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
d) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione;
e) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata; si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;
f) nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo. Tale clausola è applicabile anche ai dipendenti incaricati dell'attività di sorveglianza e custodia dei beni dell'amministrazione in caso di loro trasferimento anche temporaneo ad altra sede;
g) il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo le agenzie - previa consultazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 (soggetti sindacali titolari), comma 1 (vedi pag. 13)

www.uilpa.it

- sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento

2. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di € 22,25 Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive € 44,26, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

3. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

4. Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'agenzia spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

5. Le attività che - svolgendosi in particolarissime situazioni operative - non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, sono così individuate, a titolo esemplificativo: attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva in materia fiscale, valutaria, finanziaria, giudiziaria, sanitaria, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di repressione frodi e similari.

6. I dipendenti che svolgono le attività indicate dal comma 5 hanno titolo alla corresponsione della somma forfettaria di € 25,82 lorde giornaliere in luogo dei rimborsi di cui al comma 2.

7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 2, spetta l'indennità di cui al comma 1, lettera a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

8. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

9. Ai soli fini del comma 1, lettera a) nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

10. L'Agenzia stabilisce le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto del personale di vigilanza o di custodia, nell'ambito territoriale di competenza dell' amministrazione.

12. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di

www.uilpa.it

trasferta continuativa nella medesima località.
13. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 (vedi scheda n. 17) e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla L. n. 17 del 17/2/1985 (33) nonché dalle norme regolamentari vigenti. In particolare per le missioni all'estero continuano ad essere applicati i R.D. 3/6/1926, n. 941, la L. 6/3/1958 n. 176, la L. 28/12/1989 n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni nonché i relativi regolamenti.
14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'Agenzia per tale specifica finalità.

Trattamento di trasferimento
Art. 95

1. Al dipendente trasferito ad altra sede della stessa Agenzia per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico :
   1) Indennità di trasferta per sé ed i familiari;
   2) Rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
   3) Rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
   4) Indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
   5) Indennità di prima sistemazione.
2. Il dipendente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.
3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilanci delle singole Agenzie per tale specifica finalità, incrementati dalle risorse previste anche a tale scopo dall'art. 1 comma 59 della legge 662/1996 (vedi scheda n. 5).
4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 (vedi scheda n. 17) e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle norme regolamentari vigenti.

(33) Si tratta della legge di conversione, con modificazioni,del D.L. 13/12/1984, n.853, recante " Disposizioni in materia di imposta sul valore aggiunto e di imposte sul reddito e disposizioni relative all'amministrazione finanziaria".

www.uilpa.it

CONTENUTI ECONOMICI, SPONSORIZZAZIONI, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Contiene:

- **Ccnl 16/12/1999 Ministeri (stralcio) - Lavoro straordinario, Fondo unico di amministrazione. Pag. 478**
- **Ccnl 21/2/2001 Ministeri (stralcio) - Lavoro straordinario, Integrazione del fondo unico di amministrazione. Pag. 479**
- **D. Lgs. 300/1999 (stralcio) - Convenzioni con le Agenzie Fiscali. Pag. 480**
- **Accordo sul costo del lavoro (stralcio) - Indennità di vacanza contrattuale. Pag. 481**
- **D. Lgs. 165/2001 (stralcio) - Disponibilità economiche per la contrattazione collettiva. Pag. 482**
- **L. 449/1997 (stralcio) - Contrattazione integrativa. Pag. 484**
- **D. Lgs. 286/1999 (stralcio) - Controllo interno. Pag. 486**
- **D. Lgs. C.P.S. 263/1946 (stralcio) - Tredicesima. Pag. 487**
- **L. 836/1973 (stralcio) - Trattamento di missione. Pag. 488**
- **L. 417/1978 (stralcio) - Trattamento di missione. Pag. 498**

Ccnl 16/2/1999 - Comparto ministeri

Art. 30 - Lavoro straordinario, ripartizione delle risorse

1. Prima della loro ripartizione ed assegnazione nelle singole amministrazioni, le risorse complessive destinate ai compensi per il lavoro straordinario sono ridotte, dall'1/1/1999, del 5%. Tale disponibilità andrà ad alimentare, proporzionalmente al numero degli addetti, il fondo unico di ciascuna amministrazione.
2.La restante somma è ripartita per singola amministrazione in base alle vigenti disposizioni. All'atto della costituzione del fondo unico di ciascuna amministrazione di cui al punto 3, il 30% delle risorse confluisce in detto fondo. Il restante 65% delle risorse sarà utilizzato per finanziare il lavoro straordinario e festivo effettivamente prestato.
3. Le risorse relative alle ore di straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo, limitatamente all'anno di riferimento in cui si è verificato l'avanzo, confluiscono nel fondo unico di amministrazione.

www.uilpa.it

Art. 31 - Fondo unico di amministrazione

1. E' costituito presso ciascuna Amministrazione un fondo unico alimentato dalle seguenti risorse economiche:
- gli importi di cui agli stanziamenti degli artt. 36 e 37 del primo CCNL del Comparto Ministeri, sottoscritto il 16/5/1995, compresi quelli finalizzati a finanziare gli istituti di cui all'art. 38 dello stesso contratto;
- la percentuale prevista all'art. 30, commi 1 e 2 degli importi corrispondenti a quanto stanziato per le prestazioni di lavoro straordinario risultanti negli appositi capitoli dei bilanci delle amministrazioni, ivi comprese le quote di tali stanziamenti percepite dal personale contrattualizzato dell'Amministrazione civile del Ministero dell'Interno;
- risparmi di gestione riferiti alle spese del personale; fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;
- le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;
- le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (vedi scheda n. 15);
- le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 (vedi scheda n. 5) e successive modificazioni ed integrazioni ;
- i trattamenti economici che recano incrementi al personale sulla base di disposizioni, di leggi, regolamenti o atti amministrativi generali;
- importi relativi all'indennità di Amministrazione del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni;
- L. 24.600 pro-capite mensili per tredici mesi con decorrenza dal mese di maggio 1999;
- L. 15.000 pro - capite mensili per tredici mesi disponibili dal 31 dicembre 1999 ed a valere dal mese successivo.

Ccnl 21/2/2001 Comparto Ministeri (biennio economico 2000-2001)

Art. 5 - Riduzione delle risorse dello straordinario

1. A decorrere dal 1.1.2001, prima della loro ripartizione e assegnazione alle singole amministrazioni da parte del Ministero del Tesoro, le risorse complessive destinate ai compensi per il lavoro straordinario sono permanentemente ridotte di un' ulteriore quota pari al 5% della spesa relativa all'anno 1999, finalizzata alla copertura di parte degli oneri del presente CCNL.

Art. 6 - Integrazione del Fondo unico di amministrazione

1. Il Fondo unico di amministrazione istituito presso ciascuna amministrazione viene incrementato da ulteriori risorse economiche. A tal fine l'art. 31, comma 1, del CCNL viene integrato come segue:

www.uilpa.it

- risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio, a decorrere dall'1.1.2000. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L' importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;
- risorse del Fondo unico di amministrazione già utilizzate per finanziare le progressioni economiche verticali all'interno di ciascuna area funzionale ai sensi dell'art. 15 del CCNL, nonché gli sviluppi economici e le posizioni organizzative di cui agli artt. 17 e 18 del CCNL medesimo, riassegnate dai capitoli degli stipendi dell' Amministrazione al Fondo stesso dalla data del passaggio di area o di cessazione dal servizio, a qualsiasi titolo avvenuta, del personale che ne usufruito;
- i risparmi derivanti dalla riduzione di personale in applicazione dell'art. 20, comma 1, lett. G), punto 20/ter della legge 488/99;
- importo pari a 16.000 pro-capite mensili per dodici mensilità a decorrere dall'1/1/2001;
2. A decorrere dall'anno 2001 confluisce nel Fondo unico di amministrazione un importo pari al 5% delle risorse destinate, in ciascuna amministrazione, ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2000.

D.Lgs. 30/7/1999, n. 300 - Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59

Art. 59 - Rapporti con le Agenzie Fiscali

1. Il ministro delle finanze dopo l'approvazione da parte del Parlamento del documento di programmazione economica-finanziaria ed in coerenza con i vincoli e gli obiettivi stabiliti in tale documento, determina annualmente, e comunque entro il mese di settembre, con un proprio atto di indirizzo e per un periodo almeno triennale, gli sviluppi della politica fiscale, le linee generali e gli obiettivi della gestione tributaria, le grandezze finanziarie e le altre condizioni nelle quali si sviluppa l'attività delle agenzie fiscali. Il documento di indirizzo è trasmesso al Parlamento.
2. Il ministro e ciascuna agenzia, sulla base del documento di indirizzo, stipulano una convenzione triennale, con adeguamento annuale per ciascun esercizio finanziario, con la quale vengono fissati:
a) i servizi dovuti e gli obiettivi da raggiungere;
b) le direttive generali sui criteri della gestione ed i vincoli da rispettare;
c) le strategie per il miglioramento;
d) le risorse disponibili;

www.uilpa.it

e) gli indicatori ed i parametri in base ai quali misurare l'andamento della gestione.
3. La convenzione prevede, inoltre:
a) le modalità di verifica dei risultati di gestione;
b) le disposizioni necessarie per assicurare al ministero la conoscenza dei fattori gestionali interni all'agenzia, quali l'organizzazione, i processi e l'uso delle risorse. Le informazioni devono essere assunte in forma organizzata e sistematica ed esser tali da consentire una appropriata valutazione dell'attività svolta dall'agenzia;
c) le modalità di vigilanza sull'operato dell'agenzia sotto il profilo della trasparenza, dell'imparzialità e della correttezza nell'applicazione delle norme, con particolare riguardo ai rapporti con i contribuenti.
4. Nella convenzione sono stabiliti, nei limiti delle risorse stanziate su tre capitoli che vanno a comporre una unità previsionale di base per ciascuna agenzia, gli importi che vengono trasferiti, distinti per:
a) gli oneri di gestione calcolati, per le diverse attività svolte dall'agenzia, sulla base di una efficiente conduzione aziendale e dei vincoli di servizio imposti per esigenze di carattere generale;
b) le spese di investimento necessarie per realizzare i miglioramenti programmati;
c) la quota incentivante connessa al raggiungimento degli obiettivi della gestione è graduata in modo da tenere conto del miglioramento dei risultati complessivi e del recupero di gettito nella lotta all'evasione effettivamente conseguiti.
5. Il ministero e le agenzie fiscali possono promuovere la costituzione o partecipare a società e consorzi che, secondo le disposizioni del codice civile, abbiano ad oggetto la prestazione di servizi strumentali all'esercizio delle funzioni pubbliche ad essi attribuite; a tal fine, può essere ampliato l'oggetto sociale della società costituita in base alle disposizioni dell'articolo 10, comma 12, della legge 8 maggio 1998, n. 146, fermo restando che il ministero e le agenzie fiscali detengono la maggioranza delle azioni ordinarie della predetta società.

Accordo sul costo del lavoro del 23/7/1993

Art. 2 - Assetti contrattuali

2. Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per la materia retributiva.
La dinamica degli effetti economici del contratto sarà coerente con i tassi di inflazione programmata assunti come obiettivo comune.
Per la definizione di detta dinamica sarà tenuto conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi e dell'occupazione, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere d'acquisto delle retribuzioni, delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamen-

www.uilpa.it

ti specifici del settore. In sede di rinnovo biennale dei minimi contrattuali, ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, da valutare anche alla luce delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese, nonché dall'andamento delle retribuzioni.

Indennità di vacanza contrattuale
Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.
L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.
Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.
Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Art. 45 - Trattamento economico

1. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi.
2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.
3. I contratti collettivi definiscono, secondo criteri obiettivi di misurazione, trattamenti economici accessori collegati:
a) alla produttività individuale;
b) alla produttività collettiva tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente;
c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute. Compete ai dirigenti la valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, nell'àmbito di criteri obiettivi definiti dalla contrattazione collettiva.
4. I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.
5. Le funzioni ed i relativi trattamenti economici accessori del personale non diplomatico del Ministero degli affari esteri, per i servizi che si prestano all'estero presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e le istituzioni culturali e scolastiche, sono disciplinati, limitatamente al periodo di servizio ivi prestato, dalle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica

www.uilpa.it

5 gennaio 1967, n. 18, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle altre pertinenti normative di settore del Ministero degli affari esteri.

Art. 48 - Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica

1. Il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni, l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 40, comma 3.
2. Per le altre pubbliche amministrazioni gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci in coerenza con i medesimi parametri di cui al comma 1.
3. I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.
4. La spesa posta a carico del bilancio dello Stato è iscritta in apposito fondo dello stato di previsione del Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in ragione dell'ammontare complessivo. In esito alla sottoscrizione dei singoli contratti di comparto, il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato a ripartire, con propri decreti, le somme destinate a ciascun comparto mediante assegnazione diretta a favore dei competenti capitoli di bilancio, anche di nuova istituzione per il personale dell'amministrazione statale, ovvero mediante trasferimento ai bilanci delle amministrazioni autonome e degli enti in favore dei quali sia previsto l'apporto finanziario dello Stato a copertura dei relativi oneri. Per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e per gli altri enti cui si applica il presente decreto, l'autorizzazione di spesa relativa al rinnovo dei contratti collettivi è disposta nelle stesse forme con cui vengono approvati i bilanci, con distinta indicazione dei mezzi di copertura.
5. Le somme provenienti dai trasferimenti di cui al comma 4 devono trovare specifica allocazione nelle entrate dei bilanci delle amministrazioni ed enti beneficiari, per essere assegnate ai pertinenti capitoli di spesa dei medesimi bilanci. I relativi stanziamenti sia in entrata che in uscita non possono essere incrementati se non con apposita autorizzazione legislativa.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio ai sensi dell'articolo 40, comma 3, è effettua-

www.uilpa.it

to dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai nuclei di valutazione o dai servizi di controllo interno ai sensi del D.Lgs 30 luglio 1999, n. 286.
7. Ferme restando le disposizioni di cui al titolo V del presente decreto, la Corte dei conti, anche nelle sue articolazioni regionali di controllo, verifica periodicamente gli andamenti della spesa per il personale delle pubbliche amministrazioni, utilizzando, per ciascun comparto, insiemi significativi di amministrazioni. A tal fine, la Corte dei conti può avvalersi, oltre che dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione, di esperti designati a sua richiesta da amministrazioni ed enti pubblici.

Legge 27/12/1997, n. 449 - Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica

Art. 39 - Accertamento della compatibilità economica dei contratti integrativi

3 ter Per le amministrazioni statali, anche ad ordinamento autonomo, nonché per gli enti pubblici non economici e per gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità, i contratti integrativi sottoscritti, corredati da una apposita relazione tecnico-finanziaria riguardante gli oneri derivanti dall'applicazione della nuova classificazione del personale, certificata dai competenti organi di controllo, di cui all'articolo 52, comma 5, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, laddove operanti, sono trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, che, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, ne accertano, congiuntamente, la compatibilità economico-finanziaria, ai sensi dell'articolo 45, comma 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Decorso tale termine, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative
20-ter Le ulteriori economie conseguenti all'applicazione del presente articolo, realizzate in ciascuna delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e presso gli enti pubblici non economici con organico superiore a duecento unità, sono destinate, entro i limiti e con le modalità di cui all'articolo 43, comma 5, ai fondi per la contrattazione integrativa di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro ed alla retribuzione di risultato del personale dirigente. Con la medesima destinazione e ai sensi del predetto articolo 43, comma 5, le amministrazioni e gli enti che abbiano proceduto a ridurre la propria consistenza di personale di una percentuale superiore allo 0,4 per cento rispetto agli obiettivi percentuali di riduzione annua di cui al comma 2 possono comunque utilizzare le maggiori economie conseguite.

www.uilpa.it

Art. 43 - Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.
2. Le iniziative di cui al comma 1 devono essere dirette al perseguimento di interessi pubblici, devono escludere forme di conflitto di interesse tra l'attività pubblica e quella privata e devono comportare risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti. Per le sole amministrazioni dello Stato una quota dei risparmi così ottenuti, pari al 5 per cento, è destinata ad incrementare gli stanziamenti diretti alla retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti al centro di responsabilità che ha operato il risparmio; una quota pari al 65 per cento resta nelle disponibilità di bilancio della amministrazione. Tali quote sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate, per le predette finalità, con decreti del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La rimanente somma costituisce economia di bilancio. La presente disposizione non si applica nei casi in cui le sponsorizzazioni e gli accordi di collaborazione sono diretti a finanziare interventi, servizi o attività non inseriti nei programmi di spesa ordinari. Continuano, inoltre, ad applicarsi le particolari disposizioni in tema di sponsorizzazioni ed accordi con i privati relative alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, nonché ogni altra disposizione speciale in materia.
3. Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio. Le disposizioni attuative del presente comma, che non si applica alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, sono definite ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400.
4. Con uno o più regolamenti, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto. Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si provvede ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con regolamenti emanati dal Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sulla base di criteri generali deliberati dal Consiglio dei ministri; i regolamenti sono emanati entro novanta giorni da tale deliberazione. Per tali amministrazioni gli introiti sono versati all'en-

www.uilpa.it

trata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, in misura non superiore al 30 per cento, alla corrispondente unità previsionale di base del bilancio per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione.
5. A decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2 per cento. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0,50 per cento della quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima amministrazione.

D.Lgs. 30/77/1999, n. 286 - Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59

Art. 2 - Il controllo interno di regolarità amministrativa e contabile

1. Ai controlli di regolarità amministrativa e contabile provvedono gli organi appositamente previsti dalle disposizioni vigenti nei diversi comparti della pubblica amministrazione, e, in particolare, gli organi di revisione, ovvero gli uffici di ragioneria, nonché i servizi ispettivi, ivi compresi quelli di cui all'articolo 1, comma 62, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e, nell'ambito delle competenze stabilite dalla vigente legislazione, i servizi ispettivi di finanza della Ragioneria generale dello Stato e quelli con competenze di carattere generale.
2. Le verifiche di regolarità amministrativa e contabile devono rispettare, in quanto applicabili alla pubblica amministrazione, i princìpi generali della revisione aziendale asseverati dagli ordini e collegi professionali operanti nel settore.
3. Il controllo di regolarità amministrativa e contabile non comprende verifiche da effettuarsi in via preventiva se non nei casi espressamente previsti dalla legge e fatto salvo, in ogni caso, il principio secondo cui le definitive determinazioni in ordine all'efficacia dell'atto sono adottate dall'organo amministrativo responsabile.

www.uilpa.it

4. I membri dei collegi di revisione degli enti pubblici sono in proporzione almeno maggioritaria nominati tra gli iscritti all'albo dei revisori contabili. Le amministrazioni pubbliche, ove occorra, ricorrono a soggetti esterni specializzati nella certificazione dei bilanci.

D.Lgs.C.P.S. 25/10/1946, n. 263 - Nuovo trattamento economico dei dipendenti dello Stato e dei pensionati

Art. 7 - Tredicesima mensilità

Ai personali statali indicati all'art. 1, comma primo, del presente decreto è concessa, a titolo di gratificazione, una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, ovvero il precedente giorno feriale qualora detta data cada in giorno festivo.
Qualora ricorrano particolari esigenze connesse con la situazione monetaria e finanziaria del Paese, il Ministro per il tesoro, con proprio decreto, ha facoltà di anticipare il pagamento della tredicesima mensilità al massimo per un periodo di dieci giorni.
Nei casi di delega previsti dall'art. 383 del rerolamento per l'amministrazione del patrimonio e per la contabilità generale dello Stato, approvato con regio decreto 23 maggio 1924, n. 827, i delegati possono riscuotere il giorno feriale che precede quello fissato dal primo comma del presente articolo ovvero quello stabilito dal Ministro per il tesoro ai sensi del precedente secondo comma ed iniziare nello stesso giorno i pagamenti a favore degli aventi diritto.
In nessun caso si fa luogo al recupero del rateo della tredicesima mensilità corrisposto in più qualora l'impiegato cessi dal servizio per qualsiasi causa dopo la avvenuta riscossione.
Detta gratificazione, commisurata al trattamento economico, complessivo spettante alla data suindicata per stipendio, paga o retribuzione e indennità di carovita, escluse le quote complementari, va corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal 1 gennaio dello stesso anno. In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno la gratificazione stessa è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore ai quindici giorni e va commisurata all'ultimo trattamento spettante.
La gratificazione stessa non spetta per i periodi di tempo trascorsi in aspettativa per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione o privazione dello stipendio o paga o retribuzione e non è dovuta al personale di ruolo e non di ruolo cessato dal servizio per motivi disciplinari o per dimissioni volontarie. Per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi di salute, in disponibilità, o in altra posizione di stato che comporti riduzione dello stipendio o della paga o della retribuzione, il relativo rateo della gratificazione è ridotto nella stessa proporzione della riduzione di dette competenze.
La gratificazione di cui al presente articolo non è cedibile, né pignorabile, né sequestrabile, né computabile agli effetti del trattamento di quiescenza o del-

www.uilpa.it

l'indennità di licenziamento; è soggetta all'imposta di ricchezza mobile ed alle altre imposte erariali, anche in deroga a particolari norme legislative di esenzione, salve le disposizioni dell'art. 30 del decreto legislativo luogotenenziale 19 ottobre 1944, n. 384.
Nel caso di cumulo di impieghi, consentito dalle vigenti disposizioni, spetta una sola gratificazione nella misura prevista per il grado più elevato rivestito negli impieghi cumulati.
Nei confronti del personale pensionato riassunto in servizio in base a norme prevedenti l'attribuzione, a titolo di retribuzione, di un trattamento differenziale fra lo stipendio inerente al grado rivestito all'atto del collocamento a riposo e la pensione, la gratificazione va commisurata, oltre che all'importo dell'indennità di carovita (escluse le quote complementari), a tale trattamento differenziale ovvero, se più favorevole, alla retribuzione prevista per il personale non di ruolo, inquadrato in base al regio decreto-legge 4 febbraio 1937, n. 100 e successive modificazioni, della stessa categoria di assimilazione.

Legge 18/12/1973, n. 836 -Trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali

Art. 1 – Definizione

Ai dipendenti civili dello Stato, compresi quelli delle amministrazioni con ordinamento autonomo, ed agli appartenenti alle forze armate ed ai corpi organizzati militarmente comandati in missione isolata fuori della ordinaria sede di servizio, in località distanti almeno 30 chilometri, spettano le indennità di trasferta di cui alle unite tabelle A, B, C, D, E ed F per ogni 24 ore (ivi compreso il tempo occorrente per il viaggio) di assenza dalla sede. Per le ore residuali spettano le indennità orarie di cui all'articolo 3 della presente legge.
Agli effetti del precedente comma, si considera come missione unica e continuativa anche quella interrotta per periodi non superiori a 60 giorni. Le interruzioni dovute a motivi diversi da quelli di servizio, compresi i periodi di aspettativa e di congedo ordinario e straordinario, non si computano ai fini della durata e del rinnovo della missione. Le missioni da eseguire saltuariamente in una medesima località sono considerate come missione unica e continuativa quando in 30 giorni consecutivi si superino complessivamente 240 ore.
Il cambiamento di località nell'espletamento di una missione rinnova la missione stessa agli effetti del trattamento relativo sempreché la distanza minima fra le due località sia almeno di 30 chilometri.
Per le qualifiche non indicate nella tabella allegata alla presente legge vale l'equiparazione di cui alla tabella unica degli stipendi, paghe o retribuzioni del personale statale allegata al decreto del Presidente della Repubblica 11 gennaio 1956, n. 19.

Art. 2 - Rientro in sede

Il dipendente inviato in missione, anche per incarichi di lunga durata, in loca-

www.uilpa.it

lità distanti sino ad 80 chilometri dall'ordinaria sede di servizio, deve rientrare giornalmente in sede quando tali località siano collegate alla sede stessa da almeno otto coppie giornaliere di treni passeggeri o di altri servizi pubblici di linea oppure quando il dipendente sia stato autorizzato a servirsi di un proprio mezzo di trasporto.

Art. 3 - Esclusioni

Per le missioni di durata inferiore alle 24 ore l'indennità di trasferta spetta in ragione di un ventiquattresimo della diaria interna per ogni ora di missione. Sulle misure orarie risultanti va operato l'arrotondamento per eccesso a lira intera.
Ai fini dell'applicazione del precedente comma, le frazioni di ora inferiori a 30 minuti sono trascurate. Le altre sono arrotondate ad ora intera.
L'indennità di trasferta non è dovuta per le missioni compiute:
a) nelle ore diurne, quando siano inferiori alle quattro ore. Agli effetti del computo si sommano i periodi di effettiva durata interessanti la stessa giornata;
b) nella località di abituale dimora, anche se distante più di 10 chilometri dall'ordinaria sede di servizio;
c) nell'ambito della circoscrizione o zona quando la missione sia svolta come normale servizio d'istituto dal personale di vigilanza o di custodia, quali, in particolare, ufficiali e guardiani idraulici, ufficiali e guardiani di bonifica, cantonieri stradali;
d) nelle località distanti meno di 10 chilometri dalla residenza comunale, ovvero dall'ufficio o impianto dove il dipendente presta servizio se questi ultimi sono ubicati in località isolate.

Art. 6 – Criteri di misurazione

Ai fini della presente legge, le distanze chilometriche si misurano, per i viaggi compiuti in ferrovia, tra la stazione ferroviaria di partenza e quella del luogo in cui la missione è compiuta. Se la stazione è fuori del centro abitato o della località isolata da raggiungere, la distanza fra la stazione e il relativo centro abitato o la località isolata viene portata in aumento.
Per i viaggi compiuti con mezzi diversi dalla ferrovia le distanze si computano dalla casa municipale del comune ovvero dalla sede dell'ufficio (caserma, scuola, ecc.) nel caso in cui questo si trovi in una frazione o in una località isolata.
Se il dipendente viene comandato in missione in luogo compreso fra la località sede dell'ufficio e quella di abituale dimora, le distanze di cui ai precedenti commi si computano dalla località più vicina al luogo di missione. Nel caso invece che la località di missione si trovi oltre la località di dimora, le distanze si computano da quest'ultima località.

Art. 8 - Giorno e ora di inizio

Il giorno e l'ora di inizio della missione devono risultare dal provvedimento

www.uilpa.it

con cui la missione è disposta. Il giorno e l'ora di inizio del viaggio di ritorno devono risultare da dichiarazioni dell'ufficio presso il quale o nella cui giurisdizione è svolta la missione.
Fermo restando l'obbligo di disporre l'invio in missione mediante apposito provvedimento, i dipendenti con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente o equiparata e per quelli del ruolo ad esaurimento di cui all'articolo 60 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, il giorno e l'ora di inizio e fine della missione possono risultare da una dichiarazione dei dipendenti stessi da apporre in calce alla tabella di liquidazione.

Art. 9 – Riduzioni del trattamento

Per i dipendenti addetti a servizi per il cui espletamento occorrano, di regola, più di quindici missioni al mese, l'indennità di trasferta è ridotta del 30 per cento dopo la quindicesima.
Ai fini del comma precedente, le missioni da considerare sono quelle per le quali il personale acquisti comunque titolo all'indennità di trasferta.
Per i dipendenti in missione fruenti di alloggio o vitto gratuito fornito dall'Amministrazione o da qualsiasi altro pubblico ente, l'indennità di trasferta è ridotta, rispettivamente, di un terzo o della metà. Qualora si fruisca gratuitamente di alloggio e vitto, la stessa indennità è ridotta a un terzo.
Nel caso di uso di foresterie, i dipendenti in missione sono tenuti a pagare un corrispettivo pari ad un quarto dell'indennità di trasferta di cui agli articoli 1 e 3 della presente legge L'ammontare di detto corrispettivo deve essere indicato nella tabella di liquidazione dell'indennità di trasferta, allegando la quietanza comprovante il pagamento effettuato alla foresteria.

Art. 10 – Missioni al confine

Ai dipendenti che si rechino in missione presso le stazioni ferroviarie di confine o presso le dogane internazionali situate in territorio estero compete l'indennità di trasferta nella misura e con le modalità previste per l'interno. Tuttavia, per dette missioni, compete la indennità di trasferta anche se la distanza intercorrente fra la ordinaria sede di servizio e la località di missione è inferiore ai 12 chilometri di cui al punto d) del terzo comma dell'articolo 3 della presente legge.

Art. 11 – Sosta intermedia

Ai dipendenti in missione in località distanti dall'ordinaria sede di servizio più di 800 chilometri, per raggiungere le quali occorra impiegare con treno diretto almeno 12 ore, è consentita una sosta intermedia non superiore a 24 ore, con titolo all'indennità di trasferta, per i primi 800 chilometri e altra sosta con pari trattamento, dopo ogni ulteriore tratto di 600 chilometri.
La sosta intermedia non è consentita nei viaggi in cui si faccia uso di posto letto, di cuccetta o di aereo.

www.uilpa.it

Art. 12 – Tariffe e classi di rimborso

Ai dipendenti in missione compete il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia o sui piroscafi nel limite del costo del biglietto a tariffa d'uso (escluso l'eventuale supplemento per il vitto) e per la classe di diritto stabilita come segue:
prima classe per il personale delle carriere direttive, di concetto ed equiparabili, per i coadiutori alla terza classe di stipendio e qualifiche corrispondenti o superiori delle carriere esecutive ed equiparabili, nonché per i marescialli dei tre gradi e gli allievi delle accademie militari;
seconda classe per tutto il rimanente personale.
Spetta ugualmente il rimborso della spesa sostenuta per i viaggi eventualmente effettuati con altri servizi di linea quando questi consentano notevole risparmio di tempo ed il loro uso sia autorizzato dal capo dell'ufficio che ha ordinato la missione, ovvero quando manchi un collegamento ferroviario con la località da raggiungere. Il rimborso è limitato all'importo delle spese effettivamente sostenute per l'acquisto dei biglietti di viaggio.
Ai dipendenti con qualifica non inferiore a quella di dirigente superiore o equiparata spetta altresì il rimborso dell'eventuale spesa sostenuta per l'uso di un compartimento singolo in carrozza con letti. Per i primi dirigenti è consentito il rimborso dell'eventuale spesa sostenuta per l'uso di un posto letto. Per il personale delle qualifiche inferiori è consentito il rimborso della eventuale spesa sostenuta per l'uso di una cuccetta di prima classe.
È ammesso l'uso dei treni rapidi normali, speciali e di lusso purché per i medesimi sia consentita, per il tragitto da compiere, la classe spettante a norma del primo comma del presente articolo. Sono ammesse altresì le deviazioni consentite dall'orario ufficiale.
Per i viaggi di servizio eseguiti con mezzi aerei di linea, sia all'interno che all'estero, l'uso della prima classe è limitato al personale con qualifica non inferiore a quella di dirigente generale o equiparata.
La disposizione di cui al precedente comma si applica anche ai viaggi di servizio e di trasferimento del personale civile e militare in servizio all'estero.
Per i percorsi o per le frazioni di percorso non serviti da ferrovia o da altri servizi di linea è corrisposta, a titolo di rimborso spesa, un'indennità di lire 43 a chilometro aumentabile, per i percorsi effettuati a piedi in zone prive di strade, a lire 62 a chilometro.
Ai fini dell'applicazione del precedente comma, le frazioni di chilometro inferiori a 500 metri non sono considerate. Le altre sono arrotondate a chilometro intero.
I rimborsi di cui al presente articolo competono per tutti i servizi resi fuori della ordinaria sede di servizio anche se il personale non acquista titolo all'indennità di trasferta.

Art. 13 – Trasporti marittimi, aerei o a noleggio

L'uso di trasporti marittimi, quando la destinazione possa essere raggiunta

www.uilpa.it

anche per ferrovia, e l'uso di trasporto aerei devono essere autorizzati dal Ministro o dal dirigente generale o da altro capo ufficio avente qualifica non inferiore a quella di primo dirigente o equiparata. Con la stessa procedura può essere consentito, quando vi sia una particolare necessità di raggiungere rapidamente il luogo della missione, l'uso di mezzi di trasporto noleggiati, con rimborso delle relative spese.
Per l'uso dei mezzi aerei di linea, nei viaggi di servizio all'interno e all'estero, è dovuto anche il rimborso della spesa di una assicurazione sulla vita, per l'uso dei mezzi stessi, nel limite di un massimale ragguagliato allo stipendio annuo lordo moltiplicato per il coefficiente 10 per i casi di morte o di invalidità permanente.
È abrogata la norma concernente l'assicurazione per i percorsi aerei contenuta nel primo comma dell'articolo 198 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18.

Art. 14 – Indennità supplementare

In aggiunta al rimborso delle spese di viaggio per missioni di servizio all'interno o all'estero è dovuta una indennità supplementare pari al 10 per cento del costo del biglietto a tariffa intera, se il viaggio è compiuto in ferrovia, su piroscafi o su altri mezzi di trasporto in servizio di linea, terrestre o marittimo, ed al 5 per cento del costo del biglietto stesso se il viaggio è compiuto in aereo.
La stessa indennità compete anche per i viaggi relativi a missioni all'interno e all'estero compiuti gratuitamente per via terrestre, per via marittima o per via aerea, usufruendo di particolari concessioni di viaggio in relazione alla qualifica rivestita o alle funzioni svolte.
Per i viaggi compiuti gratuitamente con mezzi di trasporto forniti dall'amministrazione compete per ogni chilometro di percorso, l'indennità di lire 2.
Le indennità di cui ai precedenti commi sono dovute anche agli estranei alle amministrazioni che compiano missioni per conto delle stesse.
L'indennità supplementare non si applica sul supplemento per treno rapido, sul costo del biglietto per vagone letto e su tutti gli altri eventuali supplementi in aggiunta al prezzo del normale biglietto di viaggio, ancorché ammesso a rimborso.
Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano altresì per i trasferimenti di servizio all'interno o all'estero.

Art. 15 – Funzioni ispettive

Al personale che per lo svolgimento di funzioni ispettive abbia frequente necessità di recarsi in località comprese nell'ambito della circoscrizione territoriale dell'ufficio di appartenenza e comunque non oltre i limiti di quella provinciale può essere consentito, anche se non acquista titolo alla indennità di trasferta, l'uso di un proprio mezzo di trasporto con la corresponsione di un'indennità di lire 43 a chilometro quale rimborso spese di viaggio, qualora

www.uilpa.it

l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea.
L'uso del mezzo proprio di trasporto deve essere autorizzato dal dirigente generale o da altro capo ufficio avente qualifica non inferiore a quella di primo dirigente o equiparata che, in sede di liquidazione di detta indennità, dovrà convalidare il numero dei chilometri percorsi indicati dagli interessati.
Il consenso all'uso di tale mezzo viene rilasciato previa domanda scritta dell'interessato dalla quale risulti che l'amministrazione è sollevata da qualsiasi responsabilità circa l'uso del mezzo stesso.
Nei casi in cui l'orario dei servizi pubblici di linea sia inconciliabile con lo svolgimento della missione o tali servizi manchino del tutto, al personale che debba recarsi per servizio in località comprese nei limiti delle circoscrizioni di cui al primo comma del presente articolo, può essere consentito, con l'osservanza delle condizioni stabilite nel comma precedente l'uso di un proprio mezzo di trasporto.
Per i percorsi compiuti nelle località di missione per recarsi dal luogo dove è stato preso alloggio al luogo sede dell'ufficio o viceversa e per spostarsi da uno ad altro luogo di lavoro nell'ambito del centro abitato non spetta alcun rimborso per spese di trasporto, né alcuna corresponsione di indennità chilometrica.

Art. 16 - Tariffe per liquidazione spese

La liquidazione delle spese relative al trasporto di materiale e strumenti occorrenti al personale per disimpegnare il proprio servizio di istituto è disposta in base ad una tariffa da stabilire con decreti delle singole amministrazioni di concerto con quella del Tesoro, avuto riguardo alle caratteristiche del percorso nonché a quella del materiale e degli strumenti.

Art. 17 - Indennità di trasferimento

Al dipendente trasferito da una ad altra sede permanente di servizio sono dovute le indennità ed i rimborsi di cui agli articoli successivi.
Salvo quanto disposto dagli articoli 23, comma secondo, e 24 della presente legge, nulla è dovuto per i trasferimenti nell'ambito dello stesso comune.

Art. 18 - Destinatari

Al dipendente trasferito è corrisposta l'indenità di trasferta per il tempo impiegato nel viaggio. Detta indennità compete anche se la durata del viaggio è inferiore alle cinque ore. Analogo trattamento, nella misura prevista per la qualifica rivestita dal dipendente alla data del trasferimento, compete anche per ciascuna persona della famiglia del dipendente stesso.
Agli effetti del precedente comma si considerano come facenti parte della famiglia, purché conviventi abitualmente con il dipendente ed a carico di questi i figli legittimi, i figliastri, i figli legittimati e quelli naturali legalmente

www.uilpa.it

riconosciuti, i figli adottivi e gli affiliati, di età non superiore ai 25 anni, le figlie nubili anche se di età superiore ai 25 anni, il coniuge, i genitori, gli affini in linea retta ascendente, i fratelli minorenni e le sorelle nubili, le figlie rimaste vedove ed una persona di servizio.
Nei viaggi per trasferimento in località distanti più di 800 chilometri, per raggiungere le quali occorre impiegare con treno diretto almeno 12 ore, è consentita anche per le persone di famiglia, una sosta intermedia non superiore a 24 ore, con titolo all'indennità di trasferta, per i primi 800 chilometri ed altra sosta, di uguale durata massima e con pari trattamento, dopo ogni ulteriore tratto di 600 chilometri.

Art. 19 – Limiti di rimborso

Al dipendente trasferito spetta il rimborso delle spese sostenute per il viaggio, in ferrovia o in piroscafo, delle persone di famiglia di cui al precedente articolo, fino all'ammontare del costo del biglietto di viaggio secondo la tariffa d'uso e la classe di diritto spettante al dipendente trasferito. Spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per il trasporto di un bagaglio, del peso non superiore ad un quintale, per ciascuna persona, e per la spedizione in piccole partite ordinarie di mobili e masserizie per non oltre 40 quintali complessivamente. Sono salve le disposizioni che consentono il rimborso di spese per maggiori quantità di bagaglio eventualmente trasportato dal personale militare.
Le spese di viaggio per le persone di famiglia devono risultare dal biglietto di viaggio; quelle per il trasporto del bagaglio dal prescritto scontrino e quelle per il trasporto dei mobili e delle masserizie dal bollettino di consegna. È ammessa a rimborso anche l'intera spesa sostenuta per il viaggio delle stesse persone compiuto con mezzi di linea su percorsi non serviti da ferrovia.
Ove manchi un servizio di linea è corrisposta, a titolo di rimborso delle spese di viaggio, una indennità chilometrica di lire 43 per ciascuna persona.
Le spese per il trasporto dei mobili, delle masserizie e del bagaglio sui percorsi non serviti da ferrovia sono rimborsate con una indennità chilometrica di lire 48 a quintale o frazione di quintale superiore a 50 chili, fino ad un massimo di 40 quintali per i mobili e le masserizie e di un quintale a persona per il bagaglio.
Ove l'itinerario da percorrere sia costituito da più tratti di ferrovia separati da almeno un tratto di via ordinaria e, quindi, si rendano necessari più scali, il dipendente, previa autorizzazione del superiore che ha disposto il trasferimento, potrà servirsi di mezzi di trasporto diversi dalla ferrovia per intero percorso. In tal caso, oltre all'importo delle spese che sarebbero occorse per il trasporto ferroviario, a tariffa d'uso, sul percorso servito da ferrovia, compete la corresponsione dell'indennità chilometrica prevista nel precedente comma per il percorso non servito da ferrovia.
Il dipendente statale trasferito d'autorità può anche servirsi, per il trasporto dei mobili e delle masserizie, nei limiti di peso consentiti e previa autorizzazione

www.uilpa.it

dell'amministrazione di appartenenza, di mezzi diversi dalla ferrovia, fermo restando che il rimborso va effettuato sulla base della tariffa ferroviaria d'uso.
Nei casi ammessi di trasporto per via ordinaria il dipendente deve far accertare il peso dei mobili e delle masserizie da una pesa pubblica riconosciuta, possibilmente del luogo di arrivo facendosi rilasciare regolare bolletta. Non è consentita la sostituzione di tale bolletta con l'atto notorio previsto dall'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.
Ove il trasporto dei mobili e delle masserizie sia compiuto con mezzi forniti gratuitamente dall'amministrazione, al dipendente trasferito non compete alcuna indennità chilometrica.

Art. 20 – Misura dei rimborsi

Le spese per l'imballaggio, per la presa e resa a domicilio e per il carico e lo scarico lungo l'itinerario dei mobili, delle masserizie e del bagaglio, escluso quello a mano sono rimborsate nella misura di lire 4.800 a quintale o frazione di quintale superiore a 50 chili, fino ad un massimo di 40 quintali, e di lire 5.700 per i trasferimenti dalle isole, esclusa la Sicilia, in altre parti
Dal rimborso delle spese per imballaggio, per la presa e resa a domicilio e per il carico e lo scarico lungo l'itinerario sono escluse le scorte di viveri e di combustibili, le automobili, i motocicli e quanto altro non sia da considerare come facente parte dell'arredamento di una abitazione.
Qualora la famiglia si trasferisca nella nuova sede di servizio da una località diversa dalla precedente sede di servizio del dipendente trasferito, le indennità previste dalla presente legge spettano in misura non eccedente l'importo dovuto qualora il movimento fosse avvenuto fra le due sedi di servizio.
Le indennità e i rimborsi relativi al trasferimento della famiglia, del mobilio e delle masserizie vengono corrisposti in relazione alla situazione di famiglia alla data del movimento e sempreché questo risulti avvenuto entro tre anni dalla data di decorrenza del provvedimento di trasferimento.
Nel caso di trasferimento con autovetture di proprietà compete una indennità chilometrica pari a quella prevista dal primo comma dell'articolo 15 della presente legge.
Per il trasferimento della famiglia con la stessa autovettura, ove non ricorra l'applicazione del terzo comma del precedente articolo 19, in aggiunta all'indennità prevista per il capo famiglia, compete, per ciascuno dei familiari, quella di cui al terzo comma dell'articolo 14

Art. 21 – Prima sistemazione

Al dipendente trasferito spetta un'indennità di prima sistemazione nella misura di:
lire 200 mila al personale con qualifica di dirigente generale e qualifiche corrispondenti o superiori;
lire 170 mila al personale con qualifica di direttore di sezione e qualifiche corrispondenti o superiori;

www.uilpa.it

lire 140 mila al personale con qualifica di segretario e qualifiche corrispondenti o superiori;
lire 120 mila a tutto il rimanente personale
L'indennità di cui al precedente comma è ridotta alla metà per il dipendente senza persone di famiglia conviventi ed a carico alla data di decorrenza del provvedimento di trasferimento.
Al dipendente che non abbia trasferito nella nuova sede di servizio la famiglia è corrisposta la metà dell'indennità di prima sistemazione di cui al presente articolo, salvo la corresponsione dell'altra metà dopo l'avvenuto trasferimento della famiglia purché compiuto entro un triennio dalla data di decorrenza del provvedimento di trasferimento.
L'indennità di prima sistemazione, nelle misure spettanti ai sensi dei precedenti commi, è ridotta ad un terzo per il personale che, nella nuova sede di servizio, fruisca di alloggio gratuito ovvero sia provvisto di indennità di alloggio.
L'indennità di prima sistemazione è attribuita nella misura corrispondente alla qualifica rivestita dal dipendente alla data di decorrenza del provvedimento di trasferimento.
Agli ufficiali di complemento, in servizio di prima nomina, ai sottufficiali in servizio di leva ed a militari di truppa che non siano raffermati o vincolati a ferme speciali spetta, esclusivamente, in caso di trasferimento, il trattamento previsto dalla presente legge per le trasferte oltre al rimborso delle spese per il trasporto del proprio bagaglio personale ai sensi del primo comma dell'articolo 19 della presente legge.
Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di prima sistemazione, per le qualifiche non indicate vale l'equiparazione di cui all'ultimo comma dell'articolo 1 della presente legge.

Art. 22 - Trattamento fuori sede di servizio

Il personale trasferito che, per riconosciuta impossibilità di trovare alloggio nella nuova sede di servizio, trasferisca la famiglia, i mobili e le masserizie in comuni viciniori, è ammesso ugualmente a fruire delle indennità e dei rimborsi inerenti al trasferimento purché la distanza dalla casa municipale del comune viciniore alla nuova sede di servizio non superi i 30 chilometri
Il successivo trasferimento nella sede di servizio, se avvenuto entro il termine previsto nel penultimo comma del precedente articolo 20, dà diritto al rimborso delle spese di viaggio delle persone di famiglia e di trasporto dei mobili e delle masserizie.
Nel caso di trasferimento, anche non contemporaneo, nella medesima sede di servizio di due coniugi dipendenti statali, ancorché appartenenti ad amministrazioni diverse, non separati legalmente, è attribuita una sola indennità di prima sistemazione al coniuge con qualifica più elevata.
Nei casi di trasferimento a domanda è escluso qualsiasi rimborso di spese o corresponsione di indennità.

www.uilpa.it

Art. 23 – Collocamento a riposo o decesso

Al personale collocato a riposo ed alla famiglia del dipendente deceduto in attività di servizio o dopo il collocamento a riposo spettano le indennità ed i rimborsi previsti nei precedenti articoli 18, 19 e 20 e l'indennità di prima sistemazione per il trasferimento dall'ultima sede di servizio a un domicilio eletto nel territorio nazionale. Il diritto alle predette indennità ed ai rimborsi si perde se, entro tre anni dalla data di cessazione dal servizio, non siano avvenuti i relativi movimenti.
Nel caso di godimento di alloggio di servizio e conseguente cambio di abitazione nell'ambito dello stesso comune è corrisposta l'indennità di cui all'articolo 24 della presente legge.
Qualora la famiglia del dipendente deceduto in attività di servizio o dopo il collocamento a riposo si trasferisca al domicilio eletto da una località diversa dall'ultima sede di servizio, le indennità ed i rimborsi previsti dal primo comma del presente articolo spettano in misura non eccedente l'importo che sarebbe dovuto in caso di trasferimento dall'ultima sede di servizio.

Art. 24 – Passaggio ad altro alloggio

Quando il dipendente passa, per disposizione dell'amministrazione, da uno ad altro alloggio di servizio o da un alloggio di servizio ad un alloggio privato o viceversa, nell'ambito dello stesso comune, compete, per ogni quintale o frazione di quintale superiore a 50 chili, fino ad un massimo di 40 quintali, di mobili e masserizie trasportati dal precedente al nuovo alloggio, una indennità di lire 1.500 a titolo di rimborso delle spese per imballaggio, presa e resa a domicilio.

Art. 25 – Dipendenti non di ruolo

Le indennità ed i rimborsi previsti dai precedenti articoli da 18 a 21 sono dovuti anche ai dipendenti non di ruolo trasferiti per assunzione in servizio di ruolo ed ai dipendenti civili e militari passati, senza interruzione di servizio, da uno ad altro ruolo anche di diversa amministrazione.

Art. 26 – Missioni per conto terzi

Le disposizioni che regolano la misura del trattamento di missione e di trasferimento del personale statale si applicano anche ai segretari provinciali ed ai segretari comunali.
Il trattamento di missione e di trasferimento del personale di ruolo e non di ruolo, compresi i salariati, degli enti locali, degli enti parastatali ed in genere degli enti ed istituti di diritto pubblico, anche con ordinamento autonomo, e degli enti ed istituti comunque sottoposti a vigilanza o tutela dello Stato ovvero al cui mantenimento lo Stato contribuisca in via ordinaria, non può comun-

www.uilpa.it

que eccedere quello stabilito per i dipendenti dello Stato di qualifica o categoria parificabili.
I dipendenti statali che compiano missioni per conto degli enti ed istituti di cui al precedente comma, od anche per conto di privati, conservano il proprio trattamento. Qualora essi svolgano, invece, missioni in qualità di amministratori o di sindaci o revisori di detti enti ed istituti hanno diritto al trattamento di cui al comma successivo.
Agli amministratori ed ai sindaci o revisori degli enti ed istituti di cui al secondo comma del presente articolo è attribuito, per le missioni compiute in dipendenza della loro carica, un trattamento di missione stabilito con deliberazione di ciascun ente od istituto da approvarsi dalle amministrazioni vigilanti. Detto trattamento non può eccedere quello previsto per i dipendenti dello Stato con qualifica di dirigente generale.

Legge 26/7/1978, n. 417 - Adeguamento del trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali

Art. 4 – Rientro giornaliero

Il dipendente inviato in missione anche per incarichi di lunga durata deve rientrare giornalmente in sede qualora la natura del servizio che esplica, riferita alle possibilità pratiche del rientro, lo consenta e la località della missione non disti, dalla sede di servizio, più di novanta minuti di viaggio, con il mezzo più veloce, desumibili dagli orari ufficiali dei servizi di linea.

Art. 8 – Indennità chilometrica

La misura dell'indennità chilometrica di cui al primo comma dell'articolo 15 della legge 18 dicembre 1973, n. 836, è ragguagliata ad un quinto del prezzo di un litro di benzina super vigente nel tempo.
Sulle misure risultanti va operato l'arrotondamento per eccesso a lira intera.
Il dipendente statale trasferito di autorità, per il trasporto di mobili e masserizie può servirsi, nei limiti di peso consentiti e previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, di mezzi diversi dalla ferrovia. In tal caso le spese saranno rimborsate con una indennità chilometrica di L. 60 a quintale o frazione di quintale superiore a 50 chilogrammi, fino ad un massimo di 40 quintali per i mobili e le masserizie e di un quintale a persona per il bagaglio. Il rimborso non potrà comunque superare la spesa effettivamente sostenuta e documentata.
Al dipendente è rimborsata inoltre l'eventuale spesa sostenuta per pedaggio autostradale.
L'indennità dovuta per i percorsi o frazioni di percorso non serviti da ferrovia o altri servizi di linea e quella per i percorsi effettuati a piedi in zone prive di strade, a norma degli articoli 12, settimo comma, e 19, terzo comma, della legge 18 dicembre 1973, n. 836, sono elevate, rispettivamente, a L. 100 ed

www.uilpa.it

a L. 150 a chilometro.
L'indennità prevista dall'articolo 19, comma quarto, della stessa legge, è elevata a L. 150 a chilometro.
Le indennità di cui ai commi terzo, quinto e sesto del presente articolo sono rideterminate annualmente ai sensi del precedente articolo 1, nei limiti dell'aumento percentuale apportato all'indennità di trasferta.

Art. 9 - Uso del mezzo proprio

Quando particolari esigenze di servizio lo impongano e qualora risulti economicamente più conveniente, l'uso del proprio mezzo di trasporto può essere autorizzato, con provvedimento motivato, anche oltre i limiti della circoscrizione provinciale.

Art. 10 – Assicurazione sulla vita

Il massimale previsto, dal secondo comma dell'articolo 13 della legge 18 dicembre 1973, n. 836, ai fini dell'assicurazione sulla vita per l'uso di mezzi di trasporto aerei è ragguagliato allo stipendio annuo lordo e indennità di funzione, o assegno perequativo pensionabile o altro analogo assegno annuo pensionabile, moltiplicati per il coefficiente 10.
In conformità si intendono ragguagliati i massimali previsti, per il personale ferroviario e postelegrafonico, dalle rispettive norme sul trattamento di missione.

Art. 11 – Spese di imballaggio

Le misure dei rimborsi per le spese di imballaggio, presa e resa a domicilio, nei casi di trasferimento, di cui al primo comma dell'articolo 20 della legge 18 dicembre 1973, n. 836, vengono unificate e elevate a L. 6.000 a quintale.
Nei casi onerosi per il personale, ove l'amministrazione valuti l'opportunità di intervenire con idonei mezzi propri per il movimento dei mobili e delle masserizie, il rimborso di cui al precedente comma non è dovuto.

Art 12 – Indennità di prima sistemazione

L'indennità di prima sistemazione di cui al primo comma dell'articolo 21 della legge 18 dicembre 1973, n. 836, è fissata nella misura di:
L. 200.000 per il personale con qualifica di dirigente generale e qualifiche corrispondenti o superiori;
L. 170.000 per tutto il rimanente personale. Le suddette misure sono aumentate di un importo pari a tre mensilità dell'indennità integrativa speciale in godimento.
Anche per il personale ferroviario e postelegrafonico l'indennità di prima sistemazione viene aumentata dell'importo di cui al comma precedente.

www.uilpa.it

Capitolo nono - Risoluzione del rapporto di lavoro, previdenza

Trattamento di fine rapporto
(Art. 96)

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:
   a) Trattamento economico tabellare, comprensivo delle fasce retributive acquisite;
   b) Retribuzione individuale di anzianità comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale - ex art. 9 D.P.R. 44/1990 ed ex art. 47 D.P.R. 266/1987 (34);
   c) Indennità integrativa speciale, fino al suo conglobamento;
   d) Indennità di Agenzia di cui all'art. 87 (indennità di agenzia) (vedi pag. 472);
   e) Indennità di posizione, di cui all'art. 28 (retribuzione di posizione e di risultato) (vedi pag. 444);
   f) Tredicesima mensilità;
   g) Assegni ad personam – ove spettanti - sia non riassorbibili che riassorbili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio.

Termini di preavviso
(Art. 74)

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 re-lativi termini sono fissati come segue:
   - 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
   - 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
   - 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Agenzia 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

(34) Si tratta dei DPR di recepimento dei contratti del comparto ministeri 1988/90 e 1985/1987 ora disapplicati.

www.uilpa.it

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 di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente, l'Agenzia corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall' art. 2122 del c.c. (vedi scheda n. 18) nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni secondo quanto previsto dall'art. 49 (Assenze per malattia) (vedi pag. 286).

Cause di cessazione del rapporto di lavoro
(Art. 75)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 49, 50 e 66 (Malattia, Infortuni, Sanzioni e procedure disciplinari) (vedi pagg. 286-290), ha luogo:
a) al compimento del limite di età, ai sensi delle norme di legge in vigore;
b) per dimissioni del dipendente;
a) per decesso del dipendente.
b) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa Comunitaria in materia.

Obblighi delle parti
(Art. 76)

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 75 (cause di cessazione del rapporto di lavoro), 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'Agenzia comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.
2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta all'Agenzia rispettando i termini di preavviso.
3. Nell'ipotesi di cui alla lettera. d) dell'art.75. (cause di cessazione del rapporto di lavoro) la risoluzione del rapporto di lavoro avviene senza preavviso.

www.uilpa.it

Previdenza complementare
(Art. 97)

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni. (vedi scheda n. 18)
2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico per i lavoratori appartenenti al comparto Agenzie fiscali, al comparto dei Ministeri e degli Enti pubblici non economici e Presidenza del Consiglio dei Ministri a condizione di reciprocità.
3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico della Agenzia e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo quadro Governo-Confederazioni e dell'emanazione dell'apposito DPCM.
4. Nello stesso ambito contrattuale saranno definite anche le modalità di trasformazione della buonuscita in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare.
5. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.
6. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione; procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.
7. Le parti procederanno alla calendarizzazione degli impegni suddetti, convenendo a questi fini che una prima verifica circa lo stato dell'attività normativa e il contenuto di eventuali atti di indirizzo si realizzerà entro il 31 dicembre 2004
8. Per la completa attuazione del presente articolo, le parti concordano che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al Fondo di previdenza complementare sia determinata nella misura non inferiore all'1% della retribuzione presa a base di calcolo secondo la disciplina dell'Accordo istitutivo del Fondo stesso.
9. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal presente articolo, sarà costituito, con apposito Accordo, il Fondo di previdenza complementare, definendone tutti gli elementi compresi quelli inerenti alla contribuzione del lavoratore, all'avvio ed al funzionamento, nonché all'utilizzo delle risorse ad esso destinate ed alle misure straordinarie per incentivare l'adesione al Fondo stesso dei dipendenti delle amministrazioni interessate.

www.uilpa.it

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO, PENSIONE E TFR

Contiene:

- **Codice Civile (stralcio) - Recesso, preavviso, Tfr, indennità. Pag. 503**
- **L. 335/1995 (stralcio) - Pensione di anzianità, vecchiaia, requisiti, calcolo. Pag. 506**
- **L. 243/2004 (stralcio) - Riforma del sistema pensionistico. Pag. 508**
- **L. 449/1997 (stralcio) - Requisiti per la pensione di anzianità. Pag. 522**
- **Ccnq 29/7/1999 - Tfr e fondi pensione. Pag. 523**
- **Ccnq 27/9/2002 - Tfr nei rapporti a termine. Pag. 529**

Codice Civile

Art. 2118 - Recesso dal contratto a tempo indeterminato

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti, dagli usi o secondo equità.
In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.
La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Art. 2119 - Recesso per giusta causa

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede, per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.
Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

www.uilpa.it

Art. 2120 - Disciplina del trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.
Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.
In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.
Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.
Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso le stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.
Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.
La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:
a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

www.uilpa.it

Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.
Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da atti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.

Art. 2121 - Computo dell'indennità di mancato preavviso

L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.
Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.
Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro.

Art. 2122 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e se vivevano a carico del prestatore di lavoro ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.
La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.
In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.
È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.
(omissis)

Art. 2126 - Prestazione di fatto con violazione di legge

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.
Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.

www.uilpa.it

Legge 8/8/1995, n. 335 - Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare

Art. 1. Princìpi generali, sistema di calcolo dei trattamenti pensionistici obbligatori e requisiti di accesso, regime dei cumuli

12. Per i lavoratori iscritti alle forme di previdenza di cui al comma 6 che alla data del 31 dicembre 1995 possono far valere un'anzianità contributiva inferiore a diciotto anni, la pensione è determinata dalla somma:
a) della quota di pensione corrispondente alle anzianità acquisite anteriormente al 31 dicembre 1995 calcolata, con riferimento alla data di decorrenza della pensione, secondo il sistema retributivo previsto dalla normativa vigente precedentemente alla predetta data;
b) della quota di pensione corrispondente al trattamento pensionistico relativo alle ulteriori anzianità contributive calcolato secondo il sistema contributivo.
13. Per i lavoratori già iscritti alle forme di previdenza di cui al comma 6 che alla data del 31 dicembre 1995 possono far valere un'anzianità contributiva di almeno diciotto anni, la pensione è interamente liquidata secondo la normativa vigente in base al sistema retributivo.
19. Per i lavoratori i cui trattamenti pensionistici sono liquidati esclusivamente secondo il sistema contributivo, le pensioni di vecchiaia, di vecchiaia anticipata, di anzianità sono sostituite da un'unica prestazione denominata «pensione di vecchiaia».
20. Il diritto alla pensione di cui al comma 19, previa risoluzione del rapporto di lavoro, si consegue al compimento del cinquantasettesimo anno di età, a condizione che risultino versati e accreditati in favore dell'assicurato almeno cinque anni di contribuzione effettiva e che l'importo della pensione risulti essere non inferiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7. Si prescinde dal predetto requisito anagrafico al raggiungimento della anzianità contributiva non inferiore a 40 anni, determinata ai sensi del comma 7, secondo periodo, nonché dal predetto importo dal sessantacinquesimo anno di età. Qualora non sussistano i requisiti assicurativi e contributivi per la pensione ai superstiti in caso di morte dell'assicurato, ai medesimi superstiti, che non abbiano diritto a rendite per infortunio sul lavoro o malattia professionale in conseguenza del predetto evento e che si trovino nelle condizioni reddituali di cui all'articolo 3, comma 6, compete una indennità una tantum, pari all'ammontare dell'assegno di cui al citato articolo 3, comma 6, moltiplicato per il numero delle annualità di contribuzione accreditata a favore dell'assicurato, da ripartire fra gli stessi in base ai criteri operanti per la pensione ai superstiti. Per periodi inferiori all'anno, la predetta indennità è calcolata in proporzione alle settimane coperte da contribuzione. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, determina, con decreto, le modalità e i termini per il conseguimento dell'indennità.

www.uilpa.it

25. Il diritto alla pensione di anzianità dei lavoratori dipendenti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e delle forme di essa sostitutive ed esclusive si consegue:
a) al raggiungimento di un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni, in concorrenza con almeno 57 anni di età anagrafica;
b) al raggiungimento di un'anzianità contributiva non inferiore a 40 anni;
26. Per i lavoratori dipendenti iscritti alle forme previdenziali di cui al comma 25, fermo restando il requisito dell'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni, nella fase di prima applicazione, il diritto alla pensione di anzianità si consegue in riferimento agli anni indicati nell'allegata tabella B, con il requisito anagrafico di cui alla medesima tabella B, colonna 1, ovvero, a prescindere dall'età anagrafica, al conseguimento della maggiore anzianità contributiva di cui alla medesima tabella B, colonna 2.
40. Per i trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo, sono riconosciuti i seguenti periodi di accredito figurativo:
a) per assenza dal lavoro per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di centosettanta giorni per ciascun figlio;
b) per assenza dal lavoro per assistenza a figli dal sesto anno di età, al coniuge e al genitore purché conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per la durata di venticinque giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di ventiquattro mesi;

Tabella B (v. articolo 1, comma 26) - Requisiti per la pensione di anzianità dei lavoratori precoci e/o qualificati come operai

Pensione di anzianità dei lavoratori precoci		
Anno	Et anagrafica	Anzianit contributiva
1996	52	36
1997	52	36
1998	53	36
1999	53	37
2000	54	37
2001	54	37
2002	55	37
2003	55	37
2004	56	38
2005	56	38
2006	57	39
2007	57	39
2008 in poi	57	40

www.uilpa.it

Legge 23/8/2004, n. 243 - Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria

Art. 1

1. Il Governo e' delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o piu' decreti legislativi contenenti norme intese a:
a) liberalizzare l'eta' pensionabile;
b) eliminare progressivamente il divieto di cumulo tra pensioni e redditi da lavoro;
c) sostenere e favorire lo sviluppo di forme pensionistiche complementari;
d) rivedere il principio della totalizzazione dei periodi assicurativi estendendone l'operativita' anche alle ipotesi in cui si raggiungano i requisiti minimi per il diritto alla pensione in uno dei fondi presso cui sono accreditati i contributi.
2. Il Governo, nell'esercizio della delega di cui al comma 1, fatte salve le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, previste dai relativi statuti, dalle norme di attuazione e dal titolo V della parte II della Costituzione, si atterra' ai seguenti principi e criteri direttivi:
a) individuare le forme di tutela atte a garantire la correttezza dei dati contributivi e previdenziali concernenti il personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni;
b) liberalizzare l'eta' pensionabile, prevedendo il preventivo accordo del datore di lavoro per il proseguimento dell'attivita' lavorativa qualora il lavoratore abbia conseguito i requisiti per la pensione di vecchiaia, con l'applicazione degli incentivi di cui ai commi da 12 a 17 e fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia di pensionamento di vecchiaia per le lavoratrici, e facendo comunque salva la facolta' per il lavoratore, il cui trattamento pensionistico sia liquidato esclusivamente secondo il sistema contributivo, di proseguire in modo automatico la propria attivita' lavorativa fino all'eta' di sessantacinque anni;
c) ampliare progressivamente la possibilita' di totale cumulabilita' tra pensione di anzianita' e redditi da lavoro dipendente e autonomo, in funzione dell'anzianita' contributiva e dell'eta';
d) adottare misure volte a consentire la progressiva anticipazione della facolta' di richiedere la liquidazione del supplemento di pensione fino a due anni dalla data di decorrenza della pensione o del precedente supplemento;
e) adottare misure finalizzate ad incrementare l'entita' dei flussi di finanziamento alle forme pensionistiche complementari, collettive e individuali, con contestuale incentivazione di nuova occupazione con carattere

www.uilpa.it

di stabilita', prevedendo a tale fine:
1) il conferimento, salva diversa esplicita volonta' espressa dal lavoratore, del trattamento di fine rapporto maturando alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, garantendo che il lavoratore stesso abbia una adeguata informazione sulla tipologia, le condizioni per il recesso anticipato, i rendimenti stimati dei fondi di previdenza complementare per i quali e' ammessa l'adesione, nonche' sulla facolta' di scegliere le forme pensionistiche a cui conferire il trattamento di fine rapporto, previa omogeneizzazione delle stesse in materia di trasparenza e tutela, e anche in deroga alle disposizioni legislative che gia' prevedono l'accantonamento del trattamento di fine rapporto e altri accantonamenti previdenziali presso gli enti di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, per titoli diversi dalla previdenza complementare di cui al citato decreto legislativo n. 124 del 1993;
2) l'individuazione di modalita' tacite di conferimento del trattamento di fine rapporto ai fondi istituiti o promossi dalle regioni, tramite loro strutture pubbliche o a partecipazione pubblica all'uopo istituite, oppure in base ai contratti e accordi collettivi di cui alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 3 e al comma 2 dell'articolo 9 del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, nonche' ai fondi istituiti in base alle lettere c) e c-bis) dell'articolo 3, comma 1, del medesimo decreto legislativo, nel caso in cui il lavoratore non esprima la volonta' di non aderire ad alcuna forma pensionistica complementare e non abbia esercitato la facolta' di scelta in favore di una delle forme medesime entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del relativo decreto legislativo, emanato ai sensi del comma 1 e del presente comma, ovvero entro sei mesi dall'assunzione;
3) la possibilita' che, qualora il lavoratore abbia diritto ad un contributo del datore di lavoro da destinare alla previdenza complementare, detto contributo affluisca alla forma pensionistica prescelta dal lavoratore stesso o alla quale egli intenda trasferirsi ovvero alla quale il contributo debba essere conferito ai sensi del numero 2);
4) l'eliminazione degli ostacoli che si frappongono alla libera adesione e circolazione dei lavoratori all'interno del sistema della previdenza complementare, definendo regole comuni, in ordine in particolare alla comparabilita' dei costi, alla trasparenza e portabilita', al fine di tutelare l'adesione consapevole dei soggetti destinatari; la rimozione dei vincoli posti dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, al fine della equiparazione tra forme pensionistiche; l'attuazione di quanto necessario al fine di favorire le adesioni in forma collettiva ai fondi pensione aperti, nonche' il riconoscimento al lavoratore dipendente che si trasferisca volontariamente da una forma pensionistica all'altra del diritto al trasferimento del contributo del datore di lavoro in precedenza goduto, oltre alle quote del trattamento di fine rapporto;

www.uilpa.it

5) che la contribuzione volontaria alle forme pensionistiche possa proseguire anche oltre i cinque anni dal raggiungimento del limite dell'eta' pensionabile;
6) il ricorso a persone particolarmente qualificate e indipendenti per il conferimento dell'incarico di responsabile dei fondi pensione nonche' l'incentivazione dell'attivita' di eventuali organismi di sorveglianza previsti nell'ambito delle adesioni collettive ai fondi pensione aperti, anche ai sensi dell'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124;
7) la costituzione, presso enti di previdenza obbligatoria, di forme pensionistiche alle quali destinare in via residuale le quote del trattamento di fine rapporto non altrimenti devolute;
8) l'attribuzione ai fondi pensione della contitolarita' con i propri iscritti del diritto alla contribuzione, compreso il trattamento di fine rapporto cui e' tenuto il datore di lavoro, e la legittimazione dei fondi stessi, rafforzando le modalita' di riscossione anche coattiva, a rappresentare i propri iscritti nelle controversie aventi ad oggetto i contributi omessi nonche'
l'eventuale danno derivante dal mancato conseguimento dei relativi rendimenti;
9) la subordinazione del conferimento del trattamento di fine rapporto, di cui ai numeri 1) e 2), all'assenza di oneri per le imprese, attraverso l'individuazione delle necessarie compensazioni in termini di facilita' di accesso al credito, in particolare per le piccole e medie imprese, di equivalente riduzione del costo del lavoro e di eliminazione del contributo relativo al finanziamento del fondo di garanzia del trattamento di fine rapporto;
10) che i fondi pensione possano dotarsi di linee d'investimento tali da garantire rendimenti comparabili al tasso di rivalutazione del trattamento di fine rapporto;
11) l'assoggettamento delle prestazioni di previdenza complementare a vincoli in tema di cedibilita', sequestrabilita' e pignorabilita' analoghi a quelli previsti per la previdenza di base;
f) prevedere che i trattamenti pensionistici corrisposti da enti gestori di forme di previdenza obbligatoria debbano essere erogati con calcolo definitivo dell'importo al massimo entro un anno dall'inizio dell'erogazione;
g) prevedere l'elevazione fino ad un punto percentuale del limite massimo di esclusione dall'imponibile contributivo delle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali o di secondo livello;
h) perfezionare l'unitarieta' e l'omogeneita' del sistema di vigilanza sull'intero settore della previdenza complementare, con riferimento a tutte le forme pensionistiche collettive e individuali previste dall'ordinamento, e semplificare le procedure amministrative
tramite:
1) l'esercizio da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dell'attivita' di alta vigilanza mediante l'adozione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, di direttive generali in materia;

www.uilpa.it

2) l'attribuzione alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, ferme restando le competenze attualmente ad essa attribuite, del compito di impartire disposizioni volte a garantire la trasparenza delle condizioni contrattuali fra tutte le forme pensionistiche collettive e individuali, ivi comprese quelle di cui all'articolo 9-ter del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e di disciplinare e di vigilare sulle modalita' di offerta al pubblico di tutti i predetti strumenti previdenziali, compatibilmente con le disposizioni per la sollecitazione del pubblico risparmio, al fine di tutelare l'adesione consapevole dei soggetti destinatari;
3) la semplificazione delle procedure di autorizzazione all'esercizio, di riconoscimento della personalita' giuridica dei fondi pensione e di approvazione degli statuti e dei regolamenti dei fondi e delle convenzioni per la gestione delle risorse, prevedendo anche la possibilita' di utilizzare strumenti quale il silenzio assenso e di escludere l'applicazione di procedure di approvazione preventiva per modifiche conseguenti a sopravvenute disposizioni di legge o regolamentari;
i) ridefinire la disciplina fiscale della previdenza complementare introdotta dal decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 47, in modo da ampliare, anche con riferimento ai lavoratori dipendenti e ai soggetti titolari delle piccole e medie imprese, la deducibilita' fiscale della contribuzione alle forme pensionistiche complementari, collettive e individuali, tramite la fissazione di limiti in valore assoluto ed in valore percentuale del reddito imponibile e l'applicazione di quello piu' favorevole all'interessato, anche con la previsione di meccanismi di rivalutazione e di salvaguardia dei livelli contributivi dei fondi preesistenti; superare il condizionamento fiscale nell'esercizio della facolta' di cui all'articolo 7, comma 6, lettera a), del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni; rivedere la tassazione dei rendimenti delle attivita' delle forme pensionistiche rendendone piu' favorevole il trattamento in ragione della finalita' pensionistica; individuare il soggetto tenuto ad applicare la ritenuta sulle prestazioni pensionistiche corrisposte in forma di rendita in quello che eroga le prestazioni;
l) prevedere che tutte le forme pensionistiche complementari siano tenute ad esporre nel rendiconto annuale e, in modo sintetico, nelle comunicazioni inviate all'iscritto, se ed in quale misura siano presi in considerazione aspetti sociali, etici ed ambientali nella gestione delle risorse finanziarie derivanti dalle contribuzioni degli iscritti cosi come nell'esercizio dei diritti legati alla proprieta' dei titoli in portafoglio;
m) realizzare misure specifiche volte all'emersione del lavoro sommerso di pensionati in linea con quelle previste dalla legge 18 ottobre 2001, n. 383, in materia di emersione dall'economia sommersa, relative ai redditi da lavoro dipendente e ai redditi di impresa e di lavoro autonomo ad essi connessi;
n) completare il processo di separazione tra assistenza e previdenza, prevedendo che gli enti previdenziali predispongano, all'interno del

www.uilpa.it

bilancio, poste contabili riferite alle attivita' rispettivamente assistenziali e previdenziali svolte dagli stessi enti, al fine di evidenziare gli eventuali squilibri finanziari e di consentire la quantificazione e la corretta imputazione degli interventi di riequilibrio a carico della finanza pubblica;
o) ridefinire la disciplina in materia di totalizzazione dei periodi assicurativi, al fine di ampliare progressivamente le possibilita' di sommare i periodi assicurativi previste dalla legislazione vigente, con l'obiettivo di consentire l'accesso alla totalizzazione sia al lavoratore che abbia compiuto il sessantacinquesimo anno di eta' sia al lavoratore che abbia complessivamente maturato almeno quaranta anni di anzianita' contributiva, indipendentemente dall'eta' anagrafica, e che abbia versato presso ogni cassa, gestione o fondo previdenziale, interessati dalla domanda di totalizzazione, almeno cinque anni di contributi. Ogni ente presso cui sono stati versati i contributi sara' tenuto pro quota al pagamento del trattamento pensionistico, secondo le proprie regole di calcolo. Tale facolta' e' estesa anche ai superstiti di assicurato, ancorche' deceduto prima del compimento dell'eta' pensionabile;
p) applicare i principi e i criteri direttivi di cui al comma 1 e al presente comma e le disposizioni relative agli incentivi al posticipo del pensionamento di cui ai commi da 12 a 17, con le necessarie armonizzazioni, al rapporto di lavoro con le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, previo confronto con le organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative dei datori e dei prestatori di lavoro, le regioni, gli enti locali e le autonomie funzionali, tenendo conto delle specificita' dei singoli settori e dell'interesse pubblico connesso all'organizzazione del lavoro e all'esigenza di efficienza dell'apparato amministrativo pubblico;
q) eliminare sperequazioni tra le varie gestioni pensionistiche, ad esclusione di quelle degli enti di diritto privato di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509, e 10 febbraio 1996, n. 103, nel calcolo della pensione, al fine di ottenere, a parita' di anzianita' contributiva e di retribuzione pensionabile, uguali trattamenti pensionistici;
r) prevedere, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, forme di contribuzione figurativa per i soggetti che presentano situazioni di disabilita' riconosciuta ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonche' per i soggetti che assistono familiari conviventi che versano nella predetta situazione di disabilita';
s) agevolare l'utilizzo di contratti a tempo parziale da parte dei lavoratori che abbiano maturato i requisiti per l'accesso al pensionamento di anzianita';
t) prevedere la possibilita', per gli iscritti alla gestione di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, di ottenere, fermo restando l'obbligo contributivo nei confronti di tale gestione, l'autorizzazione alla

www.uilpa.it

prosecuzione volontaria della contribuzione presso altre forme di previdenza obbligatoria, al fine di conseguire il requisito contributivo per il diritto a pensione a carico delle predette forme;
u) stabilire, in via sperimentale per il periodo 1° gennaio 2007-31 dicembre 2015, sui trattamenti pensionistici corrisposti da enti gestori di forme di previdenza obbligatorie, i cui importi risultino complessivamente superiori a venticinque volte il valore di cui al secondo periodo, un contributo di solidarieta' nella misura del 4 per cento, non deducibile dall'imposta sul reddito delle persone fisiche. Il valore di riferimento e' quello stabilito dall'articolo 38, comma 1, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, rivalutato, ai fini in esame, fino all'anno 2007, nella misura stabilita dall'articolo 38, comma 5, lettera d), della predetta legge n. 448 del 2001 e, per gli anni successivi, in base alle variazioni integrali del costo della vita. All'importo di cui al primo periodo concorrono anche i trattamenti integrativi percepiti dai soggetti nei cui confronti trovano applicazione le forme pensionistiche che garantiscono prestazioni definite in aggiunta o ad integrazione del trattamento pensionistico obbligatorio, ivi comprese quelle di cui al decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 563, al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e al decreto legislativo 20 novembre 1990, n. 357, nonche' le forme pensionistiche che assicurano comunque ai dipendenti pubblici, inclusi quelli alle dipendenze delle regioni a statuto speciale, delle province autonome e degli enti di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70, ivi comprese la gestione speciale ad esaurimento di cui all'articolo 75 del decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761, nonche' le gestioni di previdenza per il personale addetto alle imposte di consumo, per il personale dipendente dalle aziende private del gas e per il personale addetto alle esattorie e alle ricevitorie delle imposte dirette, prestazioni complementari al trattamento di base. L'importo complessivo assoggettato al contributo non puo' comunque risultare inferiore, al netto dello stesso contributo, all'importo di cui al primo periodo della presente lettera;
v) abrogare espressamente le disposizioni incompatibili con la disciplina prevista nei decreti legislativi.
3. Il lavoratore che abbia maturato entro il 31 dicembre 2007 i requisiti di eta' e di anzianita' contributiva previsti dalla normativa vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge, ai fini del diritto all'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia o di anzianita', nonche' alla pensione nel sistema contributivo, consegue il diritto alla prestazione pensionistica secondo la predetta normativa e puo' chiedere all'ente di appartenenza la certificazione di tale diritto.
4. Per il lavoratore di cui al comma 3, i periodi di anzianita' contributiva maturati fino alla data di conseguimento del diritto alla pensione sono computati, ai fini del calcolo dell'ammontare della prestazione, secondo i criteri vigenti prima della data di entrata in vigore della presente legge.
5. Il lavoratore di cui al comma 3 puo' liberamente esercitare il diritto alla

www.uilpa.it

prestazione pensionistica in qualsiasi momento successivo alla data di maturazione dei requisiti di cui al predetto comma 3, indipendentemente da ogni modifica della normativa.
6. Al fine di assicurare la sostenibilita' finanziaria del sistema pensionistico, stabilizzando l'incidenza della relativa spesa sul prodotto interno lordo, mediante l'elevazione dell'eta' media di accesso al pensionamento, con effetto dal 1° gennaio 2008 e con esclusione delle forme pensionistiche gestite dagli enti di diritto privato di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509, e 10 febbraio 1996, n. 103:
a) il diritto per l'accesso al trattamento pensionistico di anzianita' per i lavoratori dipendenti ed autonomi iscritti all'assicurazione generale obbligatoria ed alle forme di essa sostitutive ed esclusive si consegue, fermo restando il requisito di anzianita' contributiva non inferiore a trentacinque anni, al raggiungimento dei requisiti di eta' anagrafica indicati, per il periodo dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2013, nella Tabella A allegata alla presente legge e, per il periodo successivo, nel comma 7. Il diritto al pensionamento si consegue, indipendentemente dall'eta', in presenza di un requisito di anzianita' contributiva non inferiore a quaranta anni;
b) per i lavoratori la cui pensione e' liquidata esclusivamente con il sistema contributivo, il requisito anagrafico di cui all'articolo 1, comma 20, primo periodo, della legge 8 agosto 1995,
n. 335, e' elevato a 60 anni per le donne e a 65 per gli uomini. Gli stessi possono inoltre accedere al pensionamento:
1) a prescindere dal requisito anagrafico, in presenza di un requisito di anzianita' contributiva pari ad almeno quaranta anni;
2) con una anzianita' contributiva pari ad almeno trentacinque anni, in presenza dei requisiti di eta' anagrafica indicati, per il periodo dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2013, nella Tabella A allegata alla presente legge e, per il periodo successivo, nel comma 7;
c) i lavoratori di cui alle lettere a) e b), che accedono al pensionamento con eta' inferiore a 65 anni per gli uomini e 60 per le donne, per i quali sono liquidate le pensioni a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti, qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il secondo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° gennaio dell'anno successivo, se di eta' pari o superiore a 57 anni; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il quarto trimestre, possono accedere al pensionamento dal 1° luglio dell'anno successivo. I lavoratori che conseguono il trattamento di pensione, con eta' inferiore a 65 anni per gli uomini e 60 per le donne, a carico delle gestioni per gli artigiani, i commercianti e i coltivatori diretti, qualora risultino in possesso dei requisiti di cui alle lettere a) e b) entro il secondo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento dal 1° luglio dell'anno successivo; qualora risultino in possesso dei previsti requisiti entro il quarto trimestre, possono accedere al pensionamento dal 1° gennaio del secondo anno successivo alla data di conseguimento dei requisiti medesimi. Le dispo-

www.uilpa.it

sizioni di cui alla presente lettera non si applicano ai lavoratori di cui ai commi da 3 a 5. Per il personale del comparto scuola si applicano le disposizioni di cui al comma 9 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;
d) per i lavoratori assicurati presso la gestione speciale di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, si applicano le disposizioni riferite ai lavoratori dipendenti di cui al presente comma e al comma 7.
7. A decorrere dal 1° gennaio 2014, i requisiti di eta' anagrafica di cui alla Tabella A allegata alla presente legge sono ulteriormente incrementati di un anno, sia per i lavoratori dipendenti che per gli autonomi. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, puo' essere stabilito il differimento della decorrenza dell'incremento dei requisiti anagrafici di cui al primo periodo del presente comma, qualora sulla base di specifica verifica, da effettuarsi nel corso dell'anno 2013, sugli effetti finanziari derivanti dalle modifiche dei requisiti di accesso al pensionamento, risultassero risparmi di spesa effettivi superiori alle previsioni e di entita' tale da garantire effetti finanziari complessivamente equivalenti a quelli previsti dall'applicazione congiunta del comma 6 e del primo periodo del presente comma.
8. Le disposizioni in materia di pensionamenti di anzianita' vigenti prima della data di entrata in vigore della presente legge continuano ad applicarsi ai lavoratori che, antecedentemente alla data del 1° marzo 2004, siano stati autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione. Il trattamento previdenziale del personale di cui al decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, del personale di cui alla legge 27 dicembre 1941, n. 1570, nonche' dei rispettivi dirigenti continua ad essere disciplinato dalla normativa speciale vigente.
9. In via sperimentale, fino al 31 dicembre 2015, e' confermata la possibilita' di conseguire il diritto all'accesso al trattamento pensionistico di anzianita', in presenza di un'anzianita' contributiva pari o superiore a trentacinque anni e di un'eta' pari o superiore a 57 anni per le lavoratrici dipendenti e a 58 anni per le lavoratrici autonome, nei confronti delle lavoratrici che optano per una liquidazione del trattamento medesimo secondo le regole di calcolo del sistema contributivo previste dal decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 180. Entro il 31 dicembre 2015 il Governo verifica i risultati della predetta sperimentazione, al fine di una sua eventuale prosecuzione.
10. Il Governo, nel rispetto delle finalita' finanziarie di cui ai commi 6 e 7 e allo scopo di assicurare l'estensione dell'obiettivo dell'elevazione dell'eta' media di accesso al pensionamento anche ai regimi pensionistici armonizzati secondo quanto previsto dall'articolo 2, commi 22 e 23, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nonche' agli altri regimi e alle gestioni pensionistiche per cui siano previsti, alla data di entrata in vigore della presente legge, requisiti diversi da quelli vigenti nell'assicurazione generale obbligatoria, ivi compresi i lavoratori di cui all'articolo 78, comma 23, della legge

www.uilpa.it

23 dicembre 2000, n. 388, e' delegato ad adottare, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o piu' decreti legislativi, secondo le modalita' di cui ai commi da 41 a 49 e sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) tenere conto, con riferimento alle fattispecie di cui all'alinea, delle obiettive peculiarita' ed esigenze dei settori di attivita';

b) prevedere l'introduzione di regimi speciali a favore delle categorie che svolgono attivita' usuranti;

c) prevedere il potenziamento dei benefici agevolativi per le lavoratrici madri;

d) definire i termini di decorrenza di cui alla lettera c) del comma 6, per i trattamenti pensionistici liquidati con anzianita' contributiva pari o superiore ai quaranta anni, compatibilmente con le finalita' finanziarie di cui all'alinea del presente comma.

11. Il Governo, allo scopo di definire, nel rispetto delle finalita' finanziarie di cui ai commi 6 e 7, soluzioni alternative, a decorrere dal 2008, sull'elevazione dell'eta' media di accesso al pensionamento, rispetto a quelle indicate ai medesimi commi 6 e 7, che incidano, anche congiuntamente, sui requisiti di eta' anagrafica e anzianita' contributiva, nonche' sul processo di armonizzazione del sistema previdenziale, sia sul versante delle modalita' di finanziamento che su quello del computo dei trattamenti, e' delegato ad adottare, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o piu' decreti legislativi, secondo le modalita' di cui ai commi da 41 a 49 e sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) assicurare effetti finanziari complessivamente equivalenti a quelli determinati dalle disposizioni di cui ai commi 6 e 7;

b) armonizzare ai principi ispiratori del presente comma i regimi pensionistici di cui all'articolo 2, commi 22 e 23, della legge 8 agosto 1995, n. 335, nonche' gli altri regimi e le gestioni pensionistiche per cui siano previsti, alla data di entrata in vigore della presente legge, requisiti diversi da quelli vigenti nell'assicurazione generale obbligatoria, ivi compresi i lavoratori di cui all'articolo 78, comma 23, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, tenendo conto delle obiettive peculiarita' ed esigenze dei rispettivi settori di attivita';

c) prevedere l'introduzione di disposizioni agevolative a favore delle categorie che svolgono attivita' usuranti;

d) confermare in ogni caso l'accesso al pensionamento, per i lavoratori dipendenti e autonomi che risultino essere stati iscritti a forme pensionistiche obbligatorie per non meno di un anno in eta' compresa tra i 14 e i 19 anni, a quaranta anni di anzianita' contributiva;

e) prevedere il potenziamento dei benefici agevolativi per le lavoratrici madri;

f) definire i termini di decorrenza di cui alla lettera c) del comma 6, per i trattamenti pensionistici liquidati con anzianita' contributiva pari o supe-

www.uilpa.it

riore ai quaranta anni, compatibilmente con le finalita' finanziarie di cui all'alinea del presente comma.
12. Per il periodo 2004-2007, al fine di incentivare il posticipo del pensionamento, ai fini del contenimento degli oneri nel settore pensionistico, i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano maturato i requisiti minimi indicati alle tabelle di cui all'articolo 59, commi 6 e 7, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, per l'accesso al pensionamento di anzianita', possono rinunciare all'accredito contributivo relativo all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive della medesima. In conseguenza dell'esercizio della predetta facolta' viene meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro a tali forme assicurative, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della predetta facolta'. Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla contribuzione che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facolta', e' corrisposta interamente al lavoratore.
13. All'atto del pensionamento il trattamento liquidato a favore del lavoratore che abbia esercitato la facolta' di cui al comma 12 e' pari a quello che sarebbe spettato alla data della prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della predetta facolta', sulla base dell'anzianita' contributiva maturata alla data della medesima scadenza. Sono in ogni caso fatti salvi gli adeguamenti del trattamento pensionistico spettanti per effetto della rivalutazione automatica al costo della vita durante il periodo di posticipo del pensionamento.
14. All'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, in materia di determinazione dei redditi da lavoro dipendente, e' aggiunta, dopo la lettera i), la seguente:
"i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facolta' di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidita', la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianita', dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa".
15. Le modalita' di attuazione dei commi da 12 a 16 sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.
16. Entro il 30 giugno 2007 il Governo procede alla verifica dei risultati del sistema di incentivazione previsto dai commi da 12 a 15, al fine di valutarne l'impatto sulla sostenibilita' finanziaria del sistema pensionistico. A tal fine il Governo si avvale dei dati forniti dal Nucleo di valutazione della spesa previdenziale, di cui all'articolo 1, comma 44, della legge 8 agosto

www.uilpa.it

1995, n. 335, ed effettua una consultazione, nel primo semestre del 2007, con le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale.
17. L'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e' abrogato.
18. Le disposizioni in materia di pensionamenti di anzianità' vigenti prima della data di entrata in vigore della presente legge continuano ad applicarsi, nei limiti del numero di 10.000 lavoratori beneficiari, di cui al comma 19:
a) ai lavoratori collocati in mobilita' ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, sulla base di accordi sindacali stipulati anteriormente al 1° marzo 2004 e che maturano i requisiti per il pensionamento di anzianita' entro il periodo di fruizione dell'indennita' di mobilita' di cui all'articolo 7, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
b) ai lavoratori destinatari dei fondi di solidarieta' di settore di cui all'articolo 2, comma 28, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per i quali siano gia' intervenuti, alla data del 1° marzo 2004, gli accordi sindacali previsti alle lettere a) e b) dello stesso comma 28.
19. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio delle domande di pensionamento presentate dai lavoratori di cui al comma 18 che intendono avvalersi, a decorrere dal 1° gennaio 2008, dei requisiti previsti dalla normativa vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge. Qualora dal predetto monitoraggio risulti il raggiungimento del numero di 10.000 domande di pensione, il predetto Istituto non prendera' in esame ulteriori domande di pensionamento finalizzate ad usufruire dei benefici previsti dalle disposizioni di cui al comma 18.
20. Tutti i maggiori risparmi e tutte le maggiori entrate derivanti dalle misure previste dai commi 1 e 2 sono destinati alla riduzione del costo del lavoro nonche' a specifici incentivi per promuovere lo sviluppo delle forme pensionistiche complementari anche per i lavoratori autonomi.
21. All'articolo 1, comma 45, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni, i primi tre periodi sono sostituiti dai seguenti: "Il Nucleo di valutazione di cui al comma 44 e' composto da non piu' di 20 membri con particolare competenza ed esperienza in materia previdenziale nei diversi profili giuridico, economico, statistico ed attuariale nominati per un periodo non superiore a quattro anni, rinnovabile, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Il presidente del Nucleo, che coordina l'intera struttura, e' nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinate le modalita' organizzative e di funzionamento del Nucleo, la remunerazione dei membri in armonia con i criteri correnti per la determinazione dei compensi per attivita' di pari qualificazione professionale, il numero e le professionalita' dei dipendenti appartenenti al Ministero del lavoro e

www.uilpa.it

delle politiche sociali o di altre amministrazioni dello Stato da impiegare presso il Nucleo medesimo anche attraverso l'istituto del distacco. Al coordinamento del personale della struttura di supporto del Nucleo e' preposto senza incremento della dotazione organica un dirigente di seconda fascia in servizio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nei limiti delle risorse di cui alla specifica autorizzazione di spesa il Nucleo puo' avvalersi di professionalita' tecniche esterne per lo studio e l'approfondimento di questioni attinenti le competenze istituzionali dello stesso".

22. Al fine del rispetto dell'invarianza di spesa, conseguentemente all'incremento del numero dei componenti del Nucleo di valutazione della spesa previdenziale disposto dal comma 21, e' rideterminata la remunerazione in atto erogata ai componenti del Nucleo medesimo ai sensi dell'articolo 1, comma 45, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni.

31. Il Governo e' delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o piu' decreti legislativi contenenti norme intese a riordinare gli enti pubblici di previdenza e assistenza obbligatoria, perseguendo l'obiettivo di una maggiore funzionalita' ed efficacia dell'attivita' ad essi demandata e di una complessiva riduzione dei costi gestionali.

32. Il Governo si attiene ai principi generali e ai criteri direttivi desumibili dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 20, nonche' a quelli indicati nell'articolo 57 della legge 17 maggio 1999, n. 144, ad esclusione, con riferimento alla lettera a) del comma 1, delle parole da: "tendenzialmente" a: "altro beneficiario,".

33. Dall'emanazione dei decreti legislativi di cui al comma 31 non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Nel caso di eventuali maggiori oneri, si procede ai sensi dell'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

44. Gli schemi dei decreti legislativi adottati ai sensi dei commi 1, 2, 10, 11, 31, 32 e 33, ciascuno dei quali deve essere corredato di relazione tecnica sugli effetti finanziari delle disposizioni in esso contenute, sono deliberati dal Consiglio dei ministri previo confronto con le organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative dei datori e dei prestatori di lavoro, ferme restando le norme procedurali di cui al comma 2, lettera p), e sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per le conseguenze di carattere finanziario, che sono resi entro trenta giorni dalla data di trasmissione dei medesimi schemi di decreto. Le Commissioni possono chiedere ai Presidenti delle Camere una proroga di venti giorni per l'espressione del parere, qualora cio' si renda necessario per la complessita' della materia o per il numero degli schemi trasmessi nello stesso periodo all'esame delle Commissioni.

45. Entro i trenta giorni successivi all'espressione dei pareri, il Governo, ove non intenda conformarsi alle condizioni ivi eventualmente formula-

www.uilpa.it

te relativamente all'osservanza dei principi e dei criteri direttivi recati dalla presente legge, nonche' con riferimento all'esigenza di garantire il rispetto dell'articolo 81, quarto comma, della Costituzione, ritrasmette alle Camere i testi, corredati dai necessari elementi integrativi di informazione, per i pareri definitivi delle Commissioni competenti, che sono espressi entro trenta giorni dalla data di trasmissione.

46. Qualora il termine per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari di cui ai commi 44 e 45 scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'esercizio della delega, o successivamente, quest'ultimo e' prorogato di sessanta giorni. Il predetto termine e' invece prorogato di venti giorni nel caso in cui sia concessa, ai sensi del comma 44, secondo periodo, la proroga del termine per l'espressione del parere.

47. Decorso il termine di cui al comma 44, primo periodo, ovvero quello prorogato ai sensi del medesimo comma 44, secondo periodo, senza che le Commissioni abbiano espresso i pareri di rispettiva competenza, i decreti legislativi possono essere comunque emanati.

48. Qualora il Governo abbia ritrasmesso alle Camere i testi ai sensi del comma 45, decorso inutilmente il termine ivi previsto per l'espressione dei pareri parlamentari, i decreti legislativi possono essere comunque adottati.

49. Disposizioni correttive e integrative dei decreti legislativi possono essere adottate entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti medesimi, nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi di cui ai commi 1, 2, 10, 11, 31, 32 e 33 e con le stesse modalita' di cui ai commi da 41 a 48. Nel caso in cui sia stato gia' emanato il testo unico di cui ai commi da 50 a 53, le disposizioni correttive e integrative andranno formulate con riferimento al citato testo unico, se riguardanti disposizioni in esso ricomprese.

50. Nel rispetto dei principi su cui si fonda la legislazione previdenziale, con particolare riferimento al regime pensionistico obbligatorio, quale risulta dalla vigente disciplina e dalle norme introdotte ai sensi della presente legge, il Governo e' delegato ad adottare, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, un decreto legislativo recante un testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia previdenziale che, in funzione di una piu' precisa determinazione dei campi di applicazione delle diverse competenze, di una maggiore speditezza e semplificazione delle procedure amministrative, anche con riferimento alle correlazioni esistenti tra le diverse gestioni, e di una armonizzazione delle aliquote contributive, sia volto a modificare, correggere, ampliare e abrogare espressamente norme vigenti relative alla contribuzione, all'erogazione delle prestazioni, all'attivita' amministrativa e finanziaria degli enti preposti all'assicurazione obbligatoria per l'invalidita', la vecchiaia e i superstiti e all'erogazione degli assegni sociali. Il Governo e' altresi delegato ad adottare, nell'ambito del testo unico, disposizioni per la semplificazione e la razionalizzazione delle norme previdenziali per il settore agricolo, secondo criteri omogenei a quelli adot-

www.uilpa.it

tati per gli altri settori produttivi e a quelli prevalentemente adottati a livello comunitario, nel rispetto delle sue specificita', anche con riferimento alle aree di particolare problematicita', rafforzando la rappresentanza delle organizzazioni professionali e sindacali nella gestione della previdenza, anche ristrutturandone l'assetto e provvedendo alla graduale sostituzione dei criteri induttivi per l'accertamento della manodopera impiegata con criteri oggettivi.
Dall'emanazione del testo unico non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
51. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 50 e' trasmesso alle Camere ai fini dell'espressione del parere da parte delle Commissioni parlamentari competenti entro il novantesimo giorno antecedente la scadenza del termine previsto per l'esercizio della delega. Le Commissioni esprimono il parere entro quaranta giorni dalla data di trasmissione; decorso tale termine il decreto e' adottato anche in mancanza del parere.
52. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 50, il Governo puo' adottare disposizioni correttive e integrative nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi di cui al comma 50, con la procedura di cui al comma 51 e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
53. Ai fini della predisposizione dello schema del decreto legislativo di cui al comma 50, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, e' costituito un gruppo di lavoro composto da esperti, fino ad un massimo di cinque, e da personale dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. Dall'attuazione del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
54. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, il diritto alla pensione di vecchiaia per il personale artistico dipendente dagli enti lirici e dalle istituzioni concertistiche assimilate e' subordinato al compimento dell'eta' indicata nella Tabella A allegata al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, e successive modificazioni.
55. Al fine di estinguere il contenzioso giudiziario relativo ai trattamenti corrisposti a talune categorie di pensionati gia' iscritti a regimi previdenziali sostitutivi, attraverso il pieno riconoscimento di un equo e omogeneo trattamento a tutti i pensionati iscritti ai vigenti regimi integrativi, l'articolo 3, comma 1, lettera p), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e l'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, devono intendersi nel senso che la perequazione automatica delle pensioni prevista dall'articolo 11 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, si applica al complessivo trattamento percepito dai pensionati di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 20 novembre 1990, n. 357. All'assicurazione generale obbligatoria fa esclusivamente carico la perequazione sul trattamento pensionistico di propria pertinenza.

www.uilpa.it

Tabella A - articolo 1, commi 6 e 7

	Età anagrafica
Anno	Lavoratori dipendenti pubblici e privati
2008	60
2009	60
2010	61
2011	61
2012	61
2013	61

L. 27-12-1997, n. 449 - Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica

Art. 59

6. Con effetto sui trattamenti pensionistici di anzianità decorrenti dal 1° gennaio 1998, a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti per i lavoratori dipendenti e autonomi e delle forme di essa sostitutive ed esclusive, il diritto per l'accesso al trattamento si consegue, salvo quanto previsto al comma 7, al raggiungimento dei requisiti di età anagrafica e di anzianità ovvero di sola anzianità contributiva indicati nella tabella C allegata alla presente legge per i lavoratori dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria ed alle forme di essa sostitutive e nella tabella D allegata alla presente legge per i lavoratori dipendenti pubblici iscritti alle forme esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria;
7. Le disposizioni in materia di requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico di cui alla tabella B allegata alla legge 8 agosto 1995, n. 335, trovano applicazione nei confronti:
a) dei lavoratori dipendenti pubblici e privati qualificati dai contratti collettivi come operai e per i lavoratori ad essi equivalenti, come individuati ai sensi del comma 10;
b) dei lavoratori dipendenti che risultino essere stati iscritti a forme pensionistiche obbligatorie per non meno di un anno in età compresa tra i 14 ed i 19 anni a seguito di effettivo svolgimento di attività lavorativa;
8. I lavoratori, per i quali sono liquidate le pensioni a carico delle forme di previdenza dei lavoratori dipendenti, che risultino in possesso dei requisiti di cui ai commi 6 e 7, lettere a) e b), entro il primo trimestre dell'anno, possono accedere al pensionamento di anzianità dal 1° luglio dello stesso anno, se di età pari o superiore a 57 anni; entro il secondo

www.uilpa.it

trimestre, possono accedere al pensionamento dal 1° ottobre dello stesso anno, se di età pari o superiore a 57 anni; entro il terzo trimestre, possono accedere al pensionamento dal 1° gennaio dell'anno successivo; entro il quarto trimestre, possono accedere al pensionamento dal 1° aprile dell'anno successivo.

Tabella D - articolo 59, comma 6

Requisiti per la pensione di anzianità

Anno	Età e anzianità	Solo Anzianità
1998	53 e 35	36
1999	53 e 35	37
2000	54 e 35	37
2001	55 e 35	37
2002	55 e 35	37
2003	56 e 35	37
2004	57 e 35	38
2005	57 e 35	38
2006	57 e 35	39
2007	57 e 35	39
2008	57 e 35	40

Comitato Collettivo Nazionale Quadro 29/07/1999 - Trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici

Premessa

L'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni e le sottoscritte Confederazioni sindacali concordemente individuano come momento qualificante dei rinnovi contrattuali 1998-2001 l'introduzione del trattamento di fine rapporto regolato dall'art.2120 del codice civile (d'ora in avanti TFR), nonché l'istituzione di forme di previdenza complementare alle quali possano aderire tutti i dipendenti pubblici interessati.
In tale ottica la disciplina contrattuale, da realizzarsi, sulla base del presente accordo quadro e del conseguente DPCM previsto dall'art. 2, commi 6 e 7, della legge n. 335/1995, attraverso successivi accordi di comparto, dovrà dare piena attuazione alle disposizioni emanate in materia con il d. lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni e integrazioni, dalla richiamata legge n. 335/1995 e, da ultimo, con le leggi n. 449/1997 e n. 448/1998.
Preso atto dell'indirizzo del legislatore teso ad avvicinare sempre di più la

www.uilpa.it

cultura del pubblico a quella del privato e concordando, in particolare, sulla possibilità che le istituende forme di previdenza complementare contribuiscano a un migliore assetto del sistema pensionistico, le parti hanno definito il seguente

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Accordo si applica a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 2 - Modalità applicative e decorrenze della disciplina del TFR

1. Ai dipendenti assunti a far tempo dalla data di entrata in vigore del DPCM previsto dall'art. 2, commi 6 e 7, della legge n. 335/1995 e richiamato dalla legge n. 448/1998, si applica quanto previsto dall'art. 2120 del codice civile in materia di trattamento di fine rapporto.
2. Ai dipendenti assunti a far tempo dal 1 gennaio 1996 e fino al giorno precedente alla data di entrata in vigore del DPCM di cui al comma 1 si applica la disciplina prevista per i dipendenti già in servizio alla data del 31 dicembre 1995.
3. I dipendenti già in servizio alla data del 31 dicembre 1995 e quelli di cui al comma 2 possono esercitare l'opzione prevista dall'art. 59, comma 56 della legge n. 449/1997 richiedendo la trasformazione dell'indennità di fine servizio comunque denominata in TFR, con gli effetti di cui all'art. 3. Il termine per l'opzione è fissato in coincidenza con la scadenza del quadriennio contrattuale 1998-2001, salvo ulteriore proroga del termine stesso, che le parti potranno concordare. Per i dipendenti che non eserciteranno l'opzione resterà fermo, con le regole attuali, il vigente trattamento di fine servizio.

Art. 3 - Effetti sul TFR

1. In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 59, comma 56 della legge n. 449/1997, l'esercizio dell'opzione per l'iscrizione ai Fondi pensione di cui al successivo Capo II presuppone necessariamente - in quanto condizione imprescindibile per favorire nell'ottica della legge richiamata il finanziamento della previdenza complementare - l'applicazione della disciplina dell'art. 2120 del codice civile in materia di TFR.
2. Dalla data di esercizio dell'opzione le quote del TFR saranno calcolate applicando le regole previste dall'art. 2120 del codice civile. Il computo dell'indennità di fine servizio già maturata dal dipendente fino alla data di esercizio dell'opzione mediante sottoscrizione del modulo di adesione al Fondo pensione sarà effettuato secondo le regole della previgente normativa. La rivalutazione e la liquidazione della quota così calcolata, uni-

www.uilpa.it

tamente alle quote di TFR successivamente maturate, saranno effettuate secondo le regole dell'art. 2120 del codice civile. Alla predetta indennità di fine servizio maturata fino alla data dell'opzione e alla sua rivalutazione dovranno applicarsi gli stessi abbattimenti di imponibile previsti dalla previgente normativa fiscale in materia di indennità di fine servizio. Agli adempimenti predetti provvede l'INPDAP per i dipendenti iscritti alle relative gestioni ai fini dei trattamenti di fine servizio. Per i dipendenti non iscritti ai predetti fini alle gestioni INPDAP provvedono i singoli enti di appartenenza.

Art. 4 - Calcolo del TFR

1. Il TFR si calcola applicando i criteri previsti dall'art. 2120 del codice civile sulle seguenti voci della retribuzione:
a) l'intero stipendio tabellare;
b) l'intera indennità integrativa speciale;
c) la retribuzione individuale di anzianità;
d) la tredicesima mensilità;
e) gli altri emolumenti considerati utili ai fini del calcolo dell'indennità di fine servizio comunque denominata ai sensi della preesistente normativa.
2. Ulteriori voci retributive potranno essere considerate nella contrattazione di comparto, garantendo per la finanza pubblica, con riferimento ai settori interessati, i complessivi andamenti programmati sia della spesa corrente, sia delle condizioni di bilancio degli enti gestori delle relative forme previdenziali.
3. Le quote di accantonamento annuale saranno determinate applicando l'aliquota stabilita per i dipendenti dei settori privati iscritti all'INPS, pari al 6,91% della retribuzione base di riferimento.

Art. 5 - Soggetti pubblici competenti

1. Per i dipendenti iscritti alle gestioni INPDAP per i trattamenti di fine servizio la liquidazione del TFR sarà effettuata dal medesimo Istituto che vi provvederà al momento della cessazione dal servizio secondo le modalità previste dall'art. 2120 del codice civile. Per il personale non iscritto all'INPDAP per i trattamenti di fine servizio - come quello degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e sperimentazione e delle Camere di Commercio - il predetto adempimento è effettuato dall'ente datore di lavoro.

Art. 6 - Effetti sulla retribuzione del passaggio a TFR

1. A decorrere dalla data di esercizio dell'opzione prevista dall'art. 59, comma 56 della legge n. 449/1997, ai dipendenti che transiteranno per effetto della medesima opzione dal pregresso regime di trattamento di fine servizio al regime del TFR, non si applica il contributo previdenziale obbli-

www.uilpa.it

gatorio nella misura del 2,5% della base retributiva previsto dall'art.11 della legge n. 152/1968 e dall'art. 37 del DPR 29 dicembre 1973, n. 1032. La soppressione del contributo non determina effetti sulla retribuzione imponibile ai fini fiscali.
2. Per assicurare l'invarianza della retribuzione complessiva netta e di quella utile ai fini previdenziali secondo quanto previsto dall'art. 26, comma 19 della legge n. 448/1998 nei confronti dei lavoratori cui si applica il disposto del comma 1, la retribuzione lorda viene ridotta in misura pari all'ammontare del contributo soppresso e contestualmente viene stabilito un recupero in misura pari alla riduzione attraverso un corrispondente incremento figurativo ai fini previdenziali e dell'applicazione delle norme sul TFR, ad ogni fine contrattuale e agli effetti della determinazione della massa salariale per i contratti collettivi.
3. La medesima disciplina di cui ai commi 1 e 2 si applica nei confronti dei dipendenti assunti successivamente alla data di entrata in vigore del DPCM di cui all'art. 2, comma 1.

Art. 7 - Rapporti di lavoro a tempo determinato

1. Ai periodi di lavoro prestato a tempo determinato si applica, a far tempo dalla data di entrata in vigore del DPCM di cui all'art. 2, comma 1, la disciplina del TFR prevista per i settori privati, in conformità al disposto legislativo. Resta ferma la possibilità, per i dipendenti interessati, di riscattare, secondo le modalità previste dalle norme di riferimento, i periodi di lavoro prestato a tempo determinato svolti precedentemente alla predetta data.

Art. 8 - Norme finali

1. Per gli enti il cui personale non è iscritto alle gestioni INPDAP per i trattamenti di fine servizio e per i quali conseguentemente non opera la trattenuta del 2,5% della base retributiva prevista dall'art.11 della legge n. 152/1968 e dall'art. 37 del DPR 29 dicembre 1973, n. 1032, non si applica quanto previsto dall'art. 6.
2. Le prestazioni creditizie e sociali vigenti le cui finalità sono definite dal D.M. 28 luglio 1998, n. 463 sono mantenute e continuano ad essere gestite dall'INPDAP ai sensi dell'art. 1, comma 245 della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ugualmente ferme quelle previste dalle norme contrattuali vigenti per il personale destinatario.
3. Le condizioni per l'armonizzazione pubblico-privato in materia di anticipazioni saranno verificate in sede di contrattazione di comparto, nel rispetto degli equilibri di bilancio della finanza pubblica.

Fondi Pensione

Art. 9 - Principi e modalità costitutive

1. Le parti concordano sulla costituzione di Fondi di previdenza complemen-

www.uilpa.it

tare basati sul principio della volontarietà dell'adesione e funzionanti secondo il sistema della capitalizzazione individuale in regime di contribuzione definita.
2. Al fine di limitare l'incidenza dei costi di gestione, le parti concordano sulla necessità di dare vita a un numero ristretto di Fondi. La composizione e l'ambito di estensione dei Fondi stessi a uno o più comparti - comunque circoscritta all'ambito di applicazione del presente contratto - sono stabilite sulla base delle indicazioni che scaturiranno in sede negoziale a livello di comparto e di area.

Art. 10 - Destinatari

1. Saranno associati ai Fondi pensione i dipendenti già occupati alla data del 31 dicembre 1995 e quelli assunti dal 1° gennaio 1996 fino al giorno precedente alla data di entrata in vigore del DPCM di cui all'art. 2, comma 1, che avranno esercitato l'opzione di cui all'art. 59, comma 56 della legge n. 449/1997 e quelli assunti a far tempo dall'entrata in vigore del predetto DPCM i quali chiedano l'iscrizione ai Fondi stessi.

Art. 11 - Norme sul finanziamento dei Fondi pensione

1. Si conviene tra le parti che la quota di TFR destinabile ai fondi pensione da parte dei dipendenti già in servizio alla data del 31 dicembre 1995 e di quelli assunti dal 1° gennaio 1996 fino al giorno precedente alla data di entrata in vigore del DPCM di cui all'art. 2, comma 1, non sia superiore al 2% della retribuzione base di riferimento per il calcolo del TFR medesimo.
2. Per i dipendenti assunti a far tempo dalla data di entrata in vigore del DPCM di cui al comma 1 i quali chiedano l'iscrizione ai Fondi pensione, gli accantonamenti annuali di TFR successivi alla predetta iscrizione sono integralmente destinati ai Fondi medesimi.
3. Per il finanziamento delle quote di cui ai commi 1 e 2 sarà resa annualmente disponibile la somma di lire 200 miliardi in conformità a quanto previsto dall'art. 26, comma 18, della legge n. 448/1998 e già iscritta in bilancio nello stato di previsione del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica.
4. Le quote di TFR non coperte dallo stanziamento di cui al comma 3 saranno trattate alla stregua di accreditamenti figurativi e saranno rivalutate applicando il tasso di rendimento previsto all'art. 12.
5. Nell'accantonamento del TFR non saranno computate le quote di TFR destinate ai Fondi pensione.
6. A favore del personale iscritto alle gestioni INPDAP per i trattamenti di fine servizio che esercita l'opzione per l'iscrizione ai Fondi pensione ai sensi dell'art. 2, comma 3, con gli effetti di cui all'art. 3, viene destinata, come previsto dall'art. 59, comma 56 della legge n. 449/1997, una quota pari all'1,5%

www.uilpa.it

della base contributiva di riferimento ai fini dei vigenti trattamenti di fine servizio comunque denominati. Detta quota, avente natura di elemento figurativo, verrà rivalutata applicando il tasso di rendimento previsto all'art. 12. La stessa quota verrà considerata neutra rispetto ai conferimenti dei lavoratori e a quelli di pertinenza delle amministrazioni.
7. In aggiunta a quelle di cui ai commi precedenti potranno essere conferite ai fondi pensione ulteriori risorse secondo le determinazioni che saranno assunte al riguardo in sede di contrattazione collettiva.
8. Su concorde valutazione delle parti, la somma di lire 200 miliardi di cui all'art. 26, comma 18 della legge n.448/1998 deve essere resa immediatamente disponibile in favore dei fondi pensione istituiti, siano essi costituiti da un solo comparto/area di contrattazione ovvero dall'aggregazione di più comparti/aree. In via transitoria e fino a quando non sarà attivata la raccolta delle adesioni, il riparto dell'intera somma di lire 200 miliardi avverrà tenendo conto della retribuzione media e della consistenza del relativo personale in servizio presso ciascun comparto/area di contrattazione alla data di istituzione dei fondi stessi, fino a totale concorrenza della somma stanziata. Successivamente a tale fase il riparto della somma di 200 miliardi annui verrà effettuato in misura proporzionale al numero dei dipendenti iscritti a ciascun fondo all'inizio di ogni anno.
9. Le somme eventualmente non utilizzate con riferimento alle finalità del corrispondente anno finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo per le medesime finalità.

Art. 12 - Conferimento ai Fondi pensione del montante maturato

1. Per i dipendenti iscritti all'INPDAP per i trattamenti di fine servizio, detto Istituto, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro da parte del dipendente, conferirà al fondo pensione il montante maturato con gli accantonamenti figurativi applicando un tasso di rendimento che, in via transitoria, per il periodo di consolidamento della struttura finanziaria dei fondi dei dipendenti pubblici, corrisponderà alla media dei rendimenti netti di un paniere di fondi di previdenza complementare presenti sul mercato da individuarsi tra quelli con maggior consistenza di aderenti, con decreto del Ministro del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sentite le Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo. Per il personale non iscritto all'INPDAP per i trattamenti di fine servizio - come quello degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e sperimentazione e delle Camere di Commercio - gli adempimenti di cui sopra saranno curati dall'ente datore di lavoro.
2. Successivamente, previa verifica con le parti sociali sul consolidamento della struttura finanziaria dei fondi, si applicherà il rendimento netto dei medesimi fondi pensione dei dipendenti pubblici.

www.uilpa.it

Art. 13 - Procedure per la costituzione dei Fondi pensione

1. La costituzione dei Fondi dovrà avvenire secondo le modalità previste dal d. lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni e integrazioni e dalla legge n.335/1995 e successive modificazioni e integrazioni. In particolare la contrattazione collettiva, modificando e integrando le discipline contrattuali vigenti, dovrà assicurare la piena attuazione di quanto previsto dalle predette disposizioni in materia di: formalizzazione dell'accordo istitutivo, definizione dello statuto, del regolamento e della scheda di adesione, elezione dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento del numero delle adesioni previsto in sede di accordo istitutivo, requisiti di partecipazione agli organi di amministrazione e di controllo, individuazione dei modelli gestionali, requisiti di accesso alle prestazioni.

Art. 14 - Norme relative agli enti pubblici non economici e agli enti di ricerca e sperimentazione

1. Per gli enti pubblici non economici e per gli enti di ricerca e sperimentazione la contrattazione di comparto darà attuazione alle norme del presente Accordo quadro tenendo conto di quanto previsto dall'art. 64 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

Art. 15 - Norma finale

1. La prima verifica sul consolidamento della struttura finanziaria dei fondi pensione e sui contenuti del presente accordo quadro verrà effettuata tra le parti firmatarie del presente accordo entro il 31 dicembre 2001.
2. Con separato atto da stipulare tra le parti verrà costituito un Osservatorio nazionale bilaterale.

Contratto Collettivo Nazionale Quadro 27/09/2002 di interpretazione autentica degli articoli 2 e 7 dell'accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici stipulato il 29 luglio 1999

Con riguardo all'art. 2 comma 2 ed all'art. 7 delll'Accordo Quadro del 29 luglio 1999, le parti concordano che, per i rapporti a tempo determinato, la decorrenza per l'applicazione della nuova disciplina del TFR (ex art. 2120 del c. c.) debba essere fissata alla data di entrata in vigore del D.P.C.M. di esecuzione dello stesso Accordo;
la predetta decorrenza, conseguentemente, deve essere fissata alla data del 30/5/2000 in coincidenza con l' entrata in vigore del D.P.C.M. del 20/12/1999, a seguito della sua pubblicazione sulla G.U. n. 111 del 15/5/2000.

www.uilpa.it

Capitolo decimo - Norme finali, transitorie, programmatiche e clausole speciali

Clausole speciali
(Art. 64)

1. Per ciascun dipendente l'ufficio del personale dell'Agenzia di appartenenza conserva in apposito fascicolo personale tutti gli atti e documenti prodotti dall'Agenzia o dallo stesso dipendente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia
3. Nei casi previsti da disposizioni emanate dagli organi competenti, il personale è tenuto all'uso dell' uniforme di servizio, con oneri a carico dell'Agenzia.
4. Nei casi in cui l'alloggio di servizio, per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte, costituisca elemento necessario all'espletamento del servizio stesso, l'Agenzia ne disciplina l'uso, con oneri a proprio carico.
5. Il dipendente a tempo indeterminato, il cui coniuge convivente sia destinatario della legge n. 10 marzo 1987, n. 100 (vedi scheda n. 13), in caso di trasferimento di sede del coniuge stesso, ha diritto al trasferimento , anche in soprannumero, presso gli uffici della propria Agenzia situati nella medesima sede di servizio del coniuge o, in mancanza, nella sede più vicina.
6. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (vedi scheda n. 5) al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'amministrazione, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.
7. Al personale in distacco ed in aspettativa ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 (vedi scheda n. 2) e successive modificazioni ed integrazioni competono quote di incentivo secondo le previsioni concordate nella contrattazione integrativa.

Disposizioni transitorie
(Art. 100)

1. Per quanto riguarda la disciplina delle flessibilità del rapporto di lavoro, per il personale delle Agenzie continua a farsi riferimento alle corrispondenti norme contenute nel CCNL del comparto Ministeri (vedi scheda n. 6).
2. In via eccezionale ed in prima applicazione del presente contratto al fine di favorire i processi di riorganizzazione delle Agenzie, la contrattazione integrativa potrà promuovere iniziative di riqualificazione professionale intese ad agevolare i pas-

www.uilpa.it

saggi del personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto dalla Prima alla Seconda Area. All'onere derivante da detti passaggi si farà fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 84 (vedi pag. 468).

Norma programmatica
(Art. 101)

1. Le parti concordano sull'opportunità che le Agenzie del Comparto verifichino possibili soluzioni tecniche e forme di copertura finanziaria che possono consentire di pervenire alla stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, nonché per la copertura del rischio di premorienza a favore del personale dipendente. Le Agenzie valuteranno, in particolare, la possibilità di istituire allo scopo, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale per la più conveniente gestione del servizio definendo altresì le modalità per il controllo di detta gestione.
2. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2004 per valutare gli esiti dell'accertamento di cui al comma 1 e per concordare le iniziative eventualmente necessarie.

Norma finale e transitoria
(Art. 102)

1. Il personale di cui alla legge n. 265 del 2002, ove la riqualificazione abbia riguardato i passaggi tra livelli che nel precedente sistema classificatorio sono stati inseriti all' interno della stessa area, rimane inquadrato, tenuto conto della professionalità raggiunta, con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto, nella posizione giuridica ed economica acquisita attraverso la riqualificazione (35).
2. Con effetto dalla stessa data, il medesimo personale è immediatamente inquadrato nel nuovo sistema classificatorio con le modalità indicate nell'art. 20, comma 1 (norme di primo inquadramento) (vedi pag. 438).
3. Nei casi in cui la riqualificazione del comma 1 abbia riguardato i passaggi tra livelli inseriti in aree diverse, l'inquadramento del personale interessato nella nuova posizione acquisita è confermato, tenuto conto della professionalità raggiunta e verificato l'effettivo svolgimento delle mansioni svolte entro due mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.

(35) 4. omissis .... Al fine di assicurare l'efficace realizzazione dell'attività prevista ai sensi del presente comma e di evitare un pregiudizio alla continuità dell'azione amministrativa, in attuazione della *sentenza della Corte costituzionale n. 194 del 9 maggio 2002*, ai dipendenti pubblici ai quali sono state attribuite, anteriormente alla predetta data, qualifiche funzionali superiori in esito alle procedure di riqualificazione espletate in diretta applicazione delle disposizioni dichiarate illegittime dalla predetta sentenza, continua ad essere corrisposto, a titolo individuale ed in via provvisoria, sino ad una specifica disciplina contrattuale, il trattamento economico in godimento e gli stessi continuano ad esplicare le relative funzioni..... omissis

www.uilpa.it

4. L'inquadramento del comma 3 e quello nel nuovo sistema classificatorio ai sensi -- dell'art. 20 (vedi pag. 438) decorrono, comunque, dall'entrata in vigore del presente contratto.

Disapplicazioni
Art. 103

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 100 (flessibilità) (vedi pag. 530), con l'entrata in vigore del presente contratto sono disapplicati i seguenti CCNL:

a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Ministeri 1994/1997, sottoscritto il 16 maggio 1995 – G.U. 30.5.1995 n. 63;
b) Accordo riguardante le "Tipologie degli orari di lavoro" ai sensi dell'art. 19, comma 5 del CCNL 1994/1997, sottoscritto in data 12 gennaio 1996 – G.U. 5 febbraio 1996 n. 29;
c) Accordo per la concessione dei buoni pasto al personale civile dipendente dalle amministrazioni del comparto Ministeri, sottoscritto in data 30 aprile 1996 – G.U. 15 maggio 1996 n. 112;
d) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Ministeri 1996/1997, sottoscritto 26.7.1996 – 2° biennio economico - G.U. 12.8.1996 n. 136;
e) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro integrativo al CCNL 1994/1997, sottoscritto in data 22 ottobre 1997 – G.U. 13 novembre 1997 n. 229;
f) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Ministeri 1998/2001, sottoscritto in data 16 febbraio 1999 – G.U. 25 febbraio 1999 n. 41;
g) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto Ministeri 2000/2001, sottoscritto in data 21 febbraio 2001 – 2° biennio - G.U. 28 febbraio 2001 n. 49;
h) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro integrativo al CCNL 1998/2001, sottoscritto in data 16 maggio 2001 – G.U. 21 giugno 2001 n. 158.

www.uilpa.it

ALLEGATI E TABELLE

ALLEGATO A - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

PRIMA AREA FUNZIONALE

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che svolgono attività ausiliarie, ovvero lavoratori che svolgono operazioni o lavori richiedenti, secondo il settore di attività, capacità e conoscenze semplici.
Specifiche professionali:
- conoscenze generali di base;
- capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici;
- limitata complessità dei problemi da affrontare;
- autonomia e responsabilità riferite al corretto svolgimento dei compiti assegnati.

Contenuti professionali di base :
- Lavoratore che è di supporto alle varie attività anche con l'ausilio di mezzi in dotazione o provvede al ricevimento dei visitatori, secondo l'esperienza maturata sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza, le cui caratteristiche analitiche saranno individuate nella contrattazione integrativa attraverso la descrizione dei singoli profili.

Accesso all'area:
Dall'esterno: attraverso le procedure di cui alla legge 56/87 (vedi scheda n. 7) e successive modificazioni.
Requisiti: Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

SECONDA AREA FUNZIONALE

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche, svolgono attività operative che richiedono specifiche conoscenze dei processi operativi e gestionali ovvero svolgono funzioni specialistiche nei vari campi di applicazione.
Specifiche professionali:
- conoscenze tecniche inerenti allo svolgimento dei compiti assegnati;
- capacità manuali e/o tecniche riferite alla propria qualificazione e/o specializzazione.
- discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire;
- autonomia esecutiva e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima e/o secondo metodologie definite
- capacità di coordinamento di unità operative interne con assunzione di respon-

www.uilpa.it

sabilità dei risultati
Contenuti professionali di base:
- Lavoratore che, nel proprio ambito professionale, esegue tutte le attività lavorative connesse al proprio settore di competenza, intervenendo nelle diverse fasi dei processi lavorativi e nella gestione di relazioni dirette con il pubblico, secondo l'esperienza maturata sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza le cui caratteristiche analitiche saranno individuate nella contrattazione integrativa. Nello svolgimento della propria attività lavorativa è tenuto, ove previsto, anche ad utilizzare i mezzi, le apparecchiature e le attrezzature in dotazione, provvedendo alla relativa manutenzione.
- Accesso all'area nel rispetto dell'art. 21,comma 3 (vedi pag. 439):
Dall'esterno:
- mediante le procedure previste dalla legge 56/87 (vedi scheda n. 7) e successive modificazioni per i profili per i quali la contrattazione integrativa ha previsto come requisito culturale il diploma di istruzione secondaria di primo grado;
- mediante pubblico concorso per tutti gli altri profili.
Dall'interno:
- dalla prima area funzionale alla seconda area, con le modalità previste dall'art. 23 del presente CCNL (vedi pag. 440).
Requisiti:
Per l'accesso dall'esterno:
- a)per i profili del settore tecnico-operativo: diploma di scuola secondaria di primo grado, con attestati di qualifica ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.
- b) per gli altri profili: diploma di scuola secondaria di secondo grado, ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.
Per l'accesso dall'interno:
- Per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno non è richiesta esperienza professionale nell'area di provenienza.
- In mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, al personale, in possesso del diploma di scuola media secondaria di primo grado, è richiesta una esperienza professionale complessiva di almeno 5 anni nell'area di provenienza.

TERZA AREA FUNZIONALE

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, svolgono, nelle unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti, funzioni di direzione, coordinamento e

www.uilpa.it

controllo di attività rilevanti, ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico.
Specifiche professionali:
- approfondite conoscenze teorico pratiche dei processi gestionali ed elevato grado di esperienza acquisita;
- organizzazione di attività;
- coordinamento, direzione ove previsto, di unità organiche anche a rilevanza esterna, di gruppi di lavoro e di studio;
- autonomia e responsabilità nell'ambito di direttive generali;
Contenuti professionali di base:
Lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità posseduta, svolge tutte le attività attinenti alla sua competenza professionale nel settore assegnato, secondo l'esperienza maturata sulla base delle specifiche professionali di area e del profilo di appartenenza le cui caratteristiche analitiche saranno individuate nella contrattazione integrativa. In particolare, a titolo esemplificativo, può dirigere o coordinare unità organiche anche di rilevanza esterna, la cui responsabilità non è riservata a dirigenti, garantendo l'attuazione dell'attività di competenza; può svolgere attività ispettive, di valutazione, di verifica, di controllo, di programmazione e di revisione; può essere adibito a relazioni esterne dirette con il pubblico di tipo complesso, relazioni organizzative interne di tipo complesso; può effettuare studi e ricerche; può collaborare ad attività specialistiche, in considerazione dell'elevato livello professionale posseduto. Può assumere temporaneamente funzioni dirigenziali in assenza del dirigente titolare.
Accesso all'area nel rispetto dell'art. 21, comma 3 (vedi pag. 439):
- dall'esterno: mediante pubblico concorso.
- dall'interno: dalla Seconda area al livello iniziale della Terza area con le modalità previste dall'art. 23 del presente CCNL (vedi pag. 440)
Requisiti:
Per l'accesso dall'esterno:
diploma di laurea o diploma di laurea specialistica secondo le caratteristiche del profilo ed eventuali titoli professionali o abilitazioni previsti dalla legge per lo svolgimento dei compiti assegnati.
Per l'accesso dall'interno:
Per il personale in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, non è richiesta esperienza professionale nell'area di provenienza.
In mancanza dei requisiti per l'accesso dall'esterno, e nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, al personale, purché in possesso del diploma di scuola media secondaria superiore, viene richiesta, per i profili per i quali è previsto l'accesso dall'esterno con il solo diploma di laurea, una esperienza professionale complessiva di 7 anni nell'area di provenienza.

www.uilpa.it

NORME FINALI

1. Sino all'applicazione dell'art. 18 (definizione dei profili) (vedi pag. 437), i profili professionali dei dipendenti coincidono con quelli di inquadramento previsti dal DPR 1219 del 1984 e dal DPR 44 del 1990, allegati 1, 2 e 3.
2. Ai fini dell'ammissione del personale alle selezioni interne l'esperienza professionale richiesta è quella complessivamente maturata nell'area di provenienza a prescindere dalla fascia retributiva di inquadramento.
3. Nella seconda e terza area le fasce retributive iniziali di accesso ai profili sono quelle attualmente previste dal precedente sistema classificatorio in relazione ai titoli di studio e requisiti professionali richiesti al personale ivi inquadrato.

www.uilpa.it

TABELLA B

TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE (Art. 20)

Aree precedente sistema classificatorio	Posizioni economiche del precedente sistema classificatorio	Aree Nuovo sistema classificatorio	Fasce retributive all'interno delle aree
AREA A	A1	PRIMA AREA	F 1
	A1S		F 2
AREA B	B1	SECONDA AREA	F 1
	B2		F 2
	B3		F 3
	B3S		F 4
AREA C*	C1	TERZA AREA*	F 1
	C1S		F 2
	C2		F 3
	C3		F 4
	C3S		F 5

(*) Nella Terza area è compreso anche il personale dei ruoli ad esaurimento che conserva il proprio trattamento economico
(**) La trasposizione avviene ad invarianza di spesa

www.uilpa.it

Tabella C

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	dal 1.1.02	dal 1.1.03
Isp. Gen. r.e.	59,50	66,30
Dir. Div. r.e.	55,30	61,60
C3 - S	47,90	53,40
C3	47,90	53,40
C2	43,60	48,60
C1 - S	39,80	44,40
C1	39,80	44,40
B3 - S	36,50	40,61
B3	36,50	40,61
B2	34,30	38,20
B1	32,60	36,30
A1 - S	30,90	34,40
A1	30,90	34,40

www.uilpa.it

Tabella D

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Posizione economica	Tabellare al 31.12.2001	IIS al 31.12.2001	dal 1.1.02	dal 1.1.03 (1)
Isp. Gen. r.e.	18.185,48	6.972,14	18.899,48	**26.667,22**
Dir. Div. r.e.	16.515,26	6.866,15	17.178,86	**24.784,21**
C3 - S	15.092,94	6.641,43	15.667,74	**22.949,97**
C3	13.615,35	6.641,43	14.190,15	**21.472,38**
C2	11.894,52	6.545,24	12.417,72	**19.546,16**
C1 - S	11.081,10	6.445,86	11.558,70	**18.537,36**
C1	10.398,86	6.445,86	10.876,46	**17.855,12**
B3 - S	10.110,16	6.371,04	10.548,16	**17.406,52**
B3	9.049,87	6.371,04	9.487,87	**16.346,23**
B2	8.187,39	6.317,83	8.598,99	**15.375,22**
B1	7.514,96	6.277,62	7.906,16	**14.619,38**
A1 - S	7.354,35	6.235,76	7.725,15	**14.373,71**
A1	6.823,95	6.235,76	7.194,75	**13.843,31**

(1) **Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.**

www.uilpa.it

Tabella E

Sviluppi economici per fasce retributive dal 31.12.03 (Art. 82)

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Aree	Fasce retributive					
	1	2	3	4	5	6
TERZA	17.855,12	18.537,36	19.546,16	21.472,38	22.949,97	24.500,00
SECONDA	14.619,38	15.375,22	16.346,23	17.406,52	17.920,00	18.500,00
PRIMA	13.843,31	14.373,71				

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

www.uilpa.it

Tabella F

Incrementi mensili indennità

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Posizione economica	Indennità d'amministrazione dal 1.1.2002	Indennità d'Agenzia dal 1.1.03
	Colonna 1	Colonna 2
Isp. Gen. r.e.	23,60	19,30
Dir. Div. r.e.	21,10	17,30
C3 - S	14,70	12,10
C3	14,70	12,10
C2	12,80	10,80
C1 - S	11,00	9,50
C1	11,00	9,50
B3 - S	9,50	8,40
B3	9,50	8,40
B2	8,30	7,00
B1	7,50	6,30
A1 - S	6,60	5,50
A1	6,60	5,50

www.uilpa.it

Tabella G

Indennità d'Agenzia

Stabilizzazione risorse art. 59 D. Lgs. 300/99

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Posizione economica	dal 1.1.2003	
	Agenzia delle Dogane	Agenzia delle Entrate, Territorio, Demanio
	Colonna 1	Colonna 2
Isp. Gen. r.e.	308,92	415,64
Dir. Div. r.e.	279,03	365,47
C3 - S	160,05	290,47
C3	160,05	290,47
C2	144,18	263,53
C1 - S	132,28	231,84
C1	132,28	231,84
B3 - S	120,37	203,33
B3	120,37	203,33
B2	112,43	176,40
B1	105,82	158,44
A1 - S	99,21	139,42
A1	99,21	139,42

www.uilpa.it

Tabella H

Indennità d'Agenzia

Posizioni economiche del precedente sistema classificatorio	Aree Nuovo sistema classificatorio	Fasce retributive all'interno delle aree	Indennità di Agenzia Entrate, Territorio,	Indennità di Agenzia Dogane
A1	PRIMA AREA	F 1	287,86	432,55
A1S		F 2	287,86	432,55
B1	SECONDA AREA	F 1	327,18	486,82
B2		F 2	364,20	533,15
B3		F 3	420,07	596,37
B3S		F 4	420,07	596,37
C1	TERZA AREA	F 1	479,06	687,83
C1S		F 2	479,06	687,83
C2		F 3	544,84	797,86
C3		F 4	601,32	923,83
C3S		F 5	601,32	923,83
Dir. Div. r.e.			761,26	1426,26
Isp. Gen. r.e.			864,99	1579,44

www.uilpa.it

NOTE E DICHIARAZIONI

NOTA A VERBALE ARAN

Con riferimento all'ultimo periodo dell'art. 79, comma 3 (stipendio tabellare), si precisa che al personale in servizio all'estero destinatario del presente contratto, cui non spetta l'IIS, verrà applicata una ritenuta sullo stipendio metropolitano corrispondente alla misura dell'indennità integrativa speciale percepita al 31 dicembre 2002, che continua ad essere considerata per il calcolo delle trattenute previdenziali secondo la normativa vigente. Si conferma, altresì, che per il suddetto personale il conglobamento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini dell'indennità di buonuscita.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

Con riferimento all'art. 89 (bilinguismo) le parti si impegnano ad esaminare nel prossimo biennio l'opportunità di continuare a prendere a riferimento, per individuare l'importo dell'indennità di bilinguismo, il contratto della provincia Autonoma di Bolzano oppure quello della Regione Trentino alto Adige.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In relazione alla decurtazione dell'indennità di agenzia nei periodi di assenza per malattia inferiori ai 15 giorni, le parti si impegnano a rivisitare tale istituto in occasione del rinnovo contrattuale del biennio 2004-05.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Al fine di garantire l'uniformità dei comportamenti delle amministrazioni pubbliche nella gestione dei processi di mobilità, le parti concordano sull'opportunità che venga attuata una verifica delle situazioni determinatesi in relazione agli inquadramenti giuridici ed economici dei dipendenti trasferiti alle Agenzie Fiscali per effetto del D.P.C.M. n. 325 del 1988, con particolare riguardo al personale proveniente dall'Ente Ferrovie.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano di interpretare le clausole sottoindicate nel seguente modo:
- art. 28 (Indennità di posizione e di risultato): alla copertura dei maggiori oneri derivanti dall'applicazione del comma 2, le Agenzie provvedono con una quota delle risorse già previste sul capitolo per i compensi per il lavoro straordinario, che conseguentemente si riduce del corrispondente importo;

www.uilpa.it

- art. 87 (Indennità di Agenzia): la quota pro-capite mensile, di cui al comma 2 lett. c), destinata al finanziamento dell'indennità di Agenzia deriva dalla stabilizzazione delle componenti aventi carattere di certezza e continuità della quota incentivante attribuita a ciascuna Agenzia ai sensi dell'art. 59, comma 4 lett.c) del d.lgs. n. 300 del 1999;
- art. 100 (Disposizioni transitorie): la norma di cui al comma 2 viene attuata nel rispetto della garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, secondo quanto previsto dall'art. 21 del presente CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riferimento all'art. 84, comma 4, del presente CCNL le parti si danno atto che la confluenza nel Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività degli importi relativi all'indennità di amministrazione del personale cessato dal servizio - e non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni - deve avvenire con le stesse modalità previste per la retribuzione individuale di anzianità di cui al medesimo art 84, comma 2, 5^ alinea.

www.uilpa.it

SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1
(Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

Art. 2
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:
a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, nelle quali venga inserita, precisandone in

www.uilpa.it

modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.
2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
4. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far

www.uilpa.it

ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4.Nel rispetto dei principi che informano la legge 10 aprile 1991 n. 125, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, 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'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, 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 nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno

www.uilpa.it

promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

www.uilpa.it

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 1
(Disposizioni di carattere generale)

1. I princìpi 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 princìpi 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 princìpi 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 respon-

www.uilpa.it

sabilità 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 benefìci 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.

www.uilpa.it

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.

www.uilpa.it

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

www.uilpa.it

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.

www.uilpa.it

Art. 13
(Obblighi connessi alla valutazione dei risultati)

5. 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.

www.uilpa.it

INDICE DEL CCNL PER ARTICOLI

Art. 1 – Campo di applicazione pag. 2
Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto " 2
Art. 3 – Obiettivi e strumenti " 4
Art. 4 – Contrattazione collettiva integrativa " 4
Art. 5 – Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo " 6
Art. 6 – Sistema di partecipazione " 7
Art. 7 – Comitato pari opportunità " 10
Art. 8 – Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing " 11
Art. 9 – Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa " 13
Art. 10 – Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali " 13
Art. 11 – Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa " 13
Art. 12 – Diritto di assemblea " 14
Art. 13 – Contributi sindacali " 14
Art. 14 – Clausole di raffreddamento " 15
Art. 15 – Interpretazione autentica dei contratti " 15
Art. 16 – Ordinamento professionale: obiettivi e finalità " 436
Art. 17 – Classificazione " 436
Art. 18 – Criteri per la definizione dei profili professionali " 437
Art. 19 – Istituzione di nuovi profili " 438
Art. 20 – Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione " 438
Art. 21 – Accesso dall'esterno " 439
Art. 22 – Progressioni all'interno del sistema classificatorio " 439
Art. 23 – Passaggi fra le aree " 440
Art. 24 – Procedure per la progressione all'interno del sistema classificatorio " 441
Art. 25 – Flessibilità tra i profili all'interno dell'area " 442
Art. 26 – Posizioni organizzative e professionali " 442
Art. 27 – Conferimento e revoca delle posizioni organizzative e professionali " 443
Art.28 – Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato " 444
Art.29 – Relazioni sindacali del sistema classificatorio " 445
Art.30 – Il contratto individuale di lavoro " 140
Art. 31 – Periodo di prova " 141
Art. 32 – Ricostituzione del rapporto di lavoro " 142
Art. 33 – Orario di lavoro " 260
Art. 34 – Turnazioni " 261
Art. 35 – Orario plurisettimanale " 262
Art. 36 – Orario di lavoro flessibile " 262
Art. 37 – Rilevazione dell'orario " 263
Art. 38 – Ritardi " 263
Art. 39 – Recupero e riposi compensativi " 263
Art. 40 – Pausa " 263
Art. 41 – Reperibilità " 264
Art. 42 – Orario di lavoro per il personale in servizio all'estero " 264
Art. 43 – Riduzione dell'orario " 265
Art. 44 – Ferie " 281
Art. 45 – Festività " 282
Art. 46 – Permessi retribuiti " 283
Art. 47 – Permessi brevi " 284
Art. 48 – Diritto allo studio " 284
Art. 49 – Assenze per malattia " 286
Art. 50 – Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio " 288
Art. 51 – Aspettative " 289
Art. 52 – Altre aspettative previste da disposizioni di legge " 290
Art. 53 – Congedi per la formazione " 291
Art. 54 – Servizio militare " 292
Art. 55 – Congedi dei genitori " 313
Art. 56 – Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche " 314
Art. 57 – Tutela dei dipendenti portatori di handicap " 315
Art. 58 – Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica " 316
Art. 59 – Mobilità volontaria all'interno del comparto " 375

www.uilpa.it

Art. 60 – Assegnazione temporanea presso altra amministrazione “ 375
Art. 61 – Accordi di mobilità “ 376
Art. 62 – Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza “ 378
Art. 63 – Formazione “ 445
Art. 64 – Clausole speciali “ 530
Art. 65 – Obblighi del dipendente “ 385
Art. 66 – Sanzioni e procedimento disciplinare “ 386
Art. 67 – Codice disciplinare “ 388
Art. 68 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale “ 391
Art. 69 – Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare “ 393
Art. 70 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale “ 393
Art. 71 – Norme transitorie per i procedimenti disciplinari “ 394
Art. 72 – Procedure di conciliazione ed arbitrato “ 404
Art. 73 – Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro “ 404
Art. 74 – Estinzione del rapporto di lavoro: termini di preavviso “ 500
Art. 75 – Cause di cessazione del rapporto di lavoro “ 501
Art. 76 – Estinzione del rapporto di lavoro: obblighi delle parti “ 501
Art. 77 – Struttura della retribuzione “ 464
Art. 78 – Retribuzione e sue definizioni “ 464
Art. 79 – Stipendio tabellare “ 465
Art. 80 – Tredicesima mensilità “ 465
Art. 81 – Effetti dei nuovi stipendi “ 466
Art. 82 – Sviluppi economici all’interno delle aree “ 467
Art. 83 – Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all’interno dell’area “ 467
Art. 84 – Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività “ 468
Art. 85 – Utilizzo del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività “ 469
Art. 86 – Lavoro straordinario “ 470
Art. 87 – Indennità di Agenzia “ 472
Art. 88 – Banca delle ore “ 471
Art. 89 – Bilinguismo “ 472
Art. 90 – Trattenute per scioperi brevi “ 473
Art. 91 – Copertura assicurativa e patrocinio legale “ 473
Art. 92 – Diritti derivanti da invenzione industriale “ 474
Art. 93 – Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali “ 474
Art. 94 – Trattamento di trasferta “ 475
Art. 95 – Trattamento di trasferimento “ 477
Art. 96 – Trattamento di fine rapporto “ 500
Art. 97 – Previdenza complementare “ 502
Art. 98 – Condizioni di attribuzione dei buoni pasto “ 265
Art. 99 – Buoni pasto “ 265
Art. 100 – Disposizione transitoria “ 530
Art. 101 – Norma programmatica “ 531
Art. 102 – Norma finale e transitoria “ 531
Art. 103 – Disapplicazioni “ 532
Allegato A: “ 533
Tabella B: “ 537
Tabella C: “ 538
Tabella D: “ 539
Tabella E: “ 540
Tabella F: “ 541
Tabella G: “ 542
Tabella H: “ 543

www.uilpa.it

Indice cronologico delle leggi e dei decreti citati nel volume

- **Regio Decreto 3 giugno 1926, n. 941:** "*Indennità al personale dell'amministrazione dello Stato incaricato di missione all'estero*", G.U. 11 giugno 1926, n. 134, pag. 477.
- **Decreto Legislativo C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263:** "*Nuovo trattamento economico dei dipendenti dello Stato e dei pensionati*", G.U. 7 novembre 1946, n. 253, pagg.. 467, 487.
- **D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3:** "*Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato*", G.U. 25 gennaio 1957, n. 22, S.O., pagg.. 289, 373, 384
- **D.P.R. 30 marzo 1957, n. 361:** "*Testo Unico delle norme per l'elezione alla Camera dei Deputati",* G.U. 3 giugno 1957, n. 139, S.O.pag. 295.
- **D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686,** "*Norme di esecuzione del testo unico delle disposizioni sullo statuto degli impiegati civili dello Stato, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n.* 3" G.U. 12 agosto 1957, n. 200, S.O., pag. 289.
- **Legge 6 marzo 1958, n. 176:** "*Disposizioni riguardanti l'indennità supplementare in aggiunta al rimborso delle spese di viaggio per trasferimenti e missioni all'interno o all'estero*", G.U. 22 marzo 1958, n. 71, pag. 477.
- **Legge 27 luglio 1962, n. 1116:** "*Norme interpretative ed integrative dell'art. 68 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 e della legge 1° novembre 1957, n. 1140, in materia di spese di degenza e di cura del personale statale per infermità dipendenti da causa di servizio.*" G.U. 11 agosto 1962, n. 202, pag. 289.
- **D.P.C.M. 5 luglio 1965:** *"Norme per l'applicazione della legge 27 luglio 1962, n. 1116, in materia di spese di degenza e di cura per infermità dipendenti da causa di servizio a favore del personale civile dello Stato.",* G.U. 30 settembre 1965. n. 246, pag. 289.
- **Legge 13 luglio 1967, n. 584:** "*Riconoscimento del diritto a una giornata di riposo dal lavoro al donatore di sangue dopo il salasso per trasfusione e alla corresponsione della retribuzione*", G.U. 29 luglio 1967, n. 189, pagg. 283, 295.
- **Legge 20 maggio 1970, n. 300:** "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*", G.U. 27 maggio 1970, n. 131, pagg. 86, 125, 297, 389, 428.
- **Legge 24 maggio 1970, n. 336:** "*Norme a favore dei dipendenti civili dello Stato ed Enti pubblici ex combattenti ed assimilati*", G.U. 11 giugno 1970, n. 144, pag. 475.
- **Legge 18 dicembre 1973, n. 836:** "*Trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali*", G.U. 29 dicembre 1973, n. 333, S.O., pagg. 477, 488.
- **Legge 23 dicembre 1977 n. 937:** "*Attribuzione di giornate di riposo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni*", G.U. 30 dicembre 1977, n. 355, pagg. 281, 297.
- **Legge 26 luglio 1978, n. 417:** "*Adeguamento del trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali*", G.U. 7 agosto 1978, n. 219, pagg. 477, 498.
- **D.P.R. 16 gennaio 1978, n. 513:** "*Trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti civili dello Stato*", G.U. 6 settembre 1978, n. 249, pag. 477.
- **D.P.R. 23 dicembre 1978 n. 915:** "*Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra*", G.U. 29 gennaio 1979, n. 28, S.O., pagg. 287, 289.
- **Legge 24 gennaio 1979 n.18:** "*Elezione dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia"* G. U. 30 gennaio 1979, n. 29, pag. 298.
- **Legge 11 febbraio 1980 n. 26:** *"Norme relative al collocamento in aspettativa dei dipendenti dello Stato il cui coniuge, anche esso dipendente dello Stato, sia chiamato a prestare servizio all'estero.*" Pubblicata nella G. U. 21 febbraio 1980, n. 51, pag. 299.
- **Legge 11 luglio 1980, n. 312:** "*Nuovo assetto retributivo-funzionale del personale civile e militare dello Stato*", G.U. 12 luglio 1980, n. 190, S.O., pag. 437.
- **Legge 30 aprile 1981 n. 178:** "*Estensione della norma dell'art. 119 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361, alle elezioni comunali, provinciali e regionali.*" G. U. 6 maggio 1981, n. 122, pag. 295.
- **D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834:** "*Definitivo riordinamento delle pensioni di guerra, in attuazione della delega prevista dall'art. 1 della legge 23 settembre 1981, n. 533*", G.U. 18 gennaio 1982, n. 16, S.O., pagg. 287, 289.
- **Legge 11 novembre 1983 n. 638:** "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, recante misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini",* G.U. 11 novembre 1983, n. 310, pag. 310.

www.uilpa.it

- **Legge 13 agosto 1984, n. 476:** "*Norma in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università*", G.U. 21 agosto 1984, n. 229, pagg. 291, 300, 461.
- **Decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726:** "*misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali*", G. U. 30 ottobre 1984, n. 299 e convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, L. 19 dicembre 1984, n. 863 (G. U. 22 dicembre 1984, n. 351), pag. 199.
- **D.P.R. 29 dicembre 1984 n. 1219:** "*Individuazione dei profili professionali del personale dei Ministeri in attuazione dell'art. 3 della L. 11 luglio 1980, n. 312*", G.U. 30 ottobre 1985, n. 256, S.O., pag. 536.
- **Legge 17 febbraio 1985, n. 17:** *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 dicembre 1984, n. 853, recante disposizioni in materia di imposta sul valore aggiunto e di imposte sul reddito e disposizioni relative all'Amministrazione finanziaria"* G. U. 17 febbraio 1985, n. 41-bis, pag. 474.
- **Legge 25 giugno 1985, n. 333:** "*Estensione dei benefici di cui alla legge 11 febbraio 1980, n. 26, ai dipendenti statali il cui coniuge presti servizio all'estero per conto di soggetti non statali*" G. U. 5 luglio 1985, n. 157, pag. 300.
- **Legge 28 febbraio 1987, n. 56:** "*Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro*", G.U. 3 marzo 1987, n. 51, S.O., pagg. 235, 439, 533, 534.
- **Legge 10 marzo 1987, n. 100:** "*Norme relative al trattamento economico di trasferimento del personale militare"*, G.U. 23 marzo 1987, n. 68, pagg. 384, 530.
- **D.P.R. 8 maggio 1987, n. 266:** "*Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 26 marzo 1987 concernente il comparto del personale dipendente dai Ministeri*", G.U. 11 luglio 1987, n. 160, S.O., pag. 500.
- **Legge 13 maggio 1988, n. 153:** "*Conversione in legge, con modificazioni, del , recante norme in materia previdenziale, per il miglioramento delle gestioni degli enti portuali ed altre disposizioni urgenti*", G.U. 14 maggio 1988, n. 112, pag. 464.
- **D.P.C.M. 30 maggio 1988, n. 287:** "*Norme per la corresponsione dell'indennità di bilinguismo al personale dei comparti del pubblico impiego in servizio presso uffici o enti ubicati nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta*", G.U. 25 luglio 1988, n. 173, pag. 473.
- **Legge 22 novembre 1988, n. 516:** "*Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione italiana delle Chiese cristiane avventiste del 7° giorno*", G..U. 2 dicembre 1988, n. 283, S.O., pag. 282.
- **Legge 29 dicembre 1988, n. 554:** "*Disposizioni in materia di pubblico impiego*", G.U. 2 gennaio 1989, n. 1, pag. 165.
- **Legge 8 marzo 1989, n.101:** "*Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l'Unione delle Comunità ebraiche italiane"*, G.U. 23 marzo 1989, n. 69, S.O., pag. 282.
- **Legge 30 novembre 1989, n. 398:** *"Norme in materia di borse di studio universitarie.*", G.U. 14 dicembre 1989, n. 291, pag. 291.
- **Legge 28 dicembre 1989, n. 425:** "*Adeguamento dell'assegno di confine di cui alla legge 20 dicembre 1977, n. 966 , alle nuove norme sullo stato giuridico e sul trattamento economico del personale statale, compreso quello delle amministrazioni autonome*", G.U. 13 gennaio 1990, n. 10, pag. 477.
- **D.P.R. 17 gennaio 1990, n. 44:** "*Regolamento per il recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 26 settembre 1989 concernente il personale del comparto Ministeri ed altre categorie di cui all'art. 2 del D.P.R. 5 marzo 1986, n. 68*", G.U. 6 marzo 1990, n. 54, S.O., pagg. 500, 536.
- **Legge 12 giugno 1990, n. 146:** *"Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge.*" G. U. 14 giugno 1990, n. 137, pag. 72.
- **Legge 7 agosto 1990, n. 241:** "*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi",* G.U. 18 agosto 1990, n. 192, pagg. 385, 396.
- **Legge 10 aprile 1991, n. 125:** *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*. G.U. 15 aprile 1991, n. 88, pagg. 5, 10.
- **Legge 11 agosto 1991, n. 266:** "*Legge-quadro sul volontariato*", G. U. 22 agosto 1991, n. 196, pagg. 263, 280.
- **Legge 29 gennaio 1992, n. 69:** *"Interpretazione autentica del comma 2 dell'articolo 119 del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, approvato con D.P.R. 30 marzo 1957, n. 361, in materia di trattamento dei lavoratori investiti di funzioni presso i seggi elettorali"* G.U 13 febbraio 1992, n. 36 pag. 300.
- **Legge 5 febbraio 1992, n. 104:** "*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate",* G.U. 17 febbraio 1992, n. 39, S.O., pagg. 10, 234, 263, 283, 301, 316, 342.
- **Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n. 29:** "*Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della L. 23 ottobre 1992, n. 421",* G.U. 6 febbraio 1993, n. 30, S.O.,[vedi riferimenti al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165]
- **Decreto Legislativo 12 febbraio 1993, n. 39:** "*Norme in materia di sistemi informativi automatizzati delle amministrazioni pubbliche, a norma dell'art. 2, comma 1, lettera mm), della L. 23 ottobre 1992, n. 421*", G.U.

www.uilpa.it

20 febbraio 1993, n. 42, pag. 446, 462.
- **Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124:** "*Disciplina delle forme pensionistiche complementari, a norma dell'articolo 3, comma 1, lettera v), della L. 23 ottobre 1992, n. 421"* , G. U. 27 aprile 1993, n. 97, S.O, pag. 502.
- **Legge 19 luglio 1994, n. 451**: "*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 maggio 1994 n. 299, recante disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali*", G.U. 19 luglio 1994, n. 167, pag. 202.
- **D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487:** "*Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*", G.U. 9 agosto 1994, n. 185, S.O., pagg. 141, 210.
- **Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626:** "*Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42, 98/24 e 99/38 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*", G.U. 12 novembre 1994, n. 265, S.O., pagg. 9, 126.
- **Legge 23 dicembre 1994, n. 724:** "Misure *di razionalizzazione della finanza pubblica*", G.U. 30 dicembre 1994, n. 304, S.O., pagg. 260, 279, 289, 373.
- **Legge 8 agosto 1995, n. 335:** "*Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare*", G.U. 16 agosto 1995, n. 190, S.O., pagg. 290, 345, 502, 506.
- **Legge 23 dicembre 1996, n. 662:** "*Misure di razionalizzazione della finanza pubblica*", G.U. 28 dicembre 1996, n. 303, S.O., pagg. 147, 289, 468, 477.
- **Decreto Legge 25 marzo 1997, n. 67:** "*Disposizioni urgenti per favorire l'occupazione*", G.U. 26 marzo 1997, n. 71, pag. 435, 474.
- **Decreto Legge 28 marzo 1997, n. 79:** "Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica (convertito con modificazioni nella Legge 28 maggio 1997, n. 140), G.U. 29 marzo 1997, n. 74, pagg. 260, 267
- **Legge 15 maggio 1997, n. 127:** *"Misure urgenti per lo snellimento dell'attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo*", G.U. 17 maggio 1997, n. 113, S.O, pag. 236
- **Legge 23 maggio 1997, n. 135:** "*Conversione in legge, con modificazioni, dal decreto-legge 25 marzo 1997. n. 67, recante disposizioni urgenti per favorire l'occupazione*", G.U. 24 maggio 1997, n. 119, pag. 474.
- **Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152:** "*Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro*", G.U. 12 giugno 1997, n. 135, pag. 441.
- **Legge 2 ottobre 1997, n. 334:** *"Disposizioni transitorie in materia di trattamento economico di particolari categorie di personale pubblico, nonché in materia di erogazione di buoni pasto", G.U.* 4 ottobre 1997, n. 232, pag. 279.
- **Decreto Legislativo 9 settembre 1997, n. 354:** "*Norme di attuazione dello statuto speciale della regione Trentino-Alto Adige recanti integrazioni e modifiche al D.P.R. 26 luglio 1976, n. 752 , concernente proporzionale negli uffici statali siti in provincia di Bolzano e di conoscenza delle due lingue nel pubblico impiego",* G.U. 20 ottobre 1997, n. 245, S.O., pag. 473.
- **Legge 27 dicembre 1997, n. 449:** "*Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*.", G.U. 30 dicembre 1997, n. 302, S.O., pagg. 6, 142, 158, 226, 257, 468, 484, 502, 522.
- **Legge 12 marzo 1999, n. 68:** "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili",* G.U. 23 marzo 1999, n. 68, S.O.,pagg. 316, 344.
- **D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70:** "*Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191*", G.U. 25 marzo 1999, n. 70,pag. 185.
- **Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286:** "*Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59*", G.U. 18 agosto 1999, n. 193, pagg. 6, 255, 486.
- **Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 300:** *"Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59.* ", G.U.30 agosto 1999, n. 203, S.O., pagg. 469, 472, 480.
- **Legge 23 dicembre 1999, n. 488:** "*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*", G.U. 27 dicembre 1999, n. 302, S.O., pagg. 234, 375, 469.
- **Legge 8 marzo 2000, n. 53:** "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*", G.U. 13 marzo 2000, n. 60, pagg. 284, 290, 291, 292, 301, 462.
- **Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61:** "*Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES*", G.U. 20 marzo 2000, n. 66, pag. 159.
- **Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267:** "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali",*

www.uilpa.it

G.U. 28 settembre 2000, n. 227, S.O., pagg. 307, 391, 429.
- **Decreto Interministeriale 21 luglio 2000, n. 278:** "*Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari",* G.U. 11 ottobre 2000, n. 238, pagg. 290, 303.
- **Legge 20 novembre 2000, n. 336:** "Ripristino della festività nazionale del 2 giugno, data di fondazione della Repubblica", G.U. 22 novembre 2000, n. 273, pag. 309.
- **Decreto legislativo 28 dicembre 2000, n. 443:** "*Disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa*", G.U. 20 febbraio 2001, n. 42, S.O., pag. 385.
- **D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445:** "*Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa*", G.U. 20 febbraio 2001, n. 42, S.O., pag. 236, 385, 398.
- **Legge 6 marzo 2001, n. 52:** *"Riconoscimento del Registro nazionale italiano dei donatori di midollo osseo",* G.U. 15 marzo 2001, n. 62, pag. 284, 309.
- **Legge 27 marzo 2001, n. 97:** "*Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche"* G.U. 5 aprile 2001, n. 80, pagg. 391, 392, 394, 433.
- **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151:** "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53",* G.U. 26 aprile 2001, n. 96, S.O., pagg. 263, 291, 313, 314, 317, 405.
- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165:** "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", G.U. 9 maggio 2001, n. 106. S.O., pagg. [solo schede] 16, 37, 228, 239, 309, 380, 448, 482
- **Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368:** "*Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES*", G.U. 9 ottobre 2001, n. 235, pag. 194.
- **Legge 28 dicembre 2001, n. 448:** "*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*", G.U. 29 dicembre 2001, n. 301, S.O., pag. 291.
- **D.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461:** "*Regolamento recante semplificazione dei procedimenti per il riconoscimento della dipendenza delle infermità da causa di servizio, per la concessione della pensione privilegiata ordinaria e dell'equo indennizzo, nonché per il funzionamento e la composizione del comitato per le pensioni privilegiate ordinarie",* G.U. 7 gennaio 2002, n. 5, pagg. 289, 346.
- **D.P.R. 16 gennaio 2002, n. 18:** *"Regolamento recante disposizioni per garantire l'autonomia tecnica del personale delle Agenzie fiscali, a norma dell'art. 71, comma 2, del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300",* G.U. 27 febbraio 2002, n. 49, pagg. 386, 415.
- **Legge 15 luglio 2002, n. 145:** "*Disposizioni per il riordino della dirigenza statale e per favorire lo scambio di esperienze e l'interazione tra pubblico e privato*", G.U. 24 luglio 2002, n. 172, pag. 257.
- **Legge 22 novembre 2002, n. 265:** "*Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 24 settembre 2002, n. 209, recante disposizioni urgenti in materia di razionalizzazione della base imponibile, di contrasto all'elusione fiscale, di crediti di imposta per le assunzioni, di detassazione per l'autotrasporto, di adempimenti per i concessionari della riscossione e di imposta di bollo",* G.U. 23 novembre 2002, n. 275, pag. 531.
- **Legge 27 dicembre 2002, n. 289:** "*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*", G.U. 31 dicembre 2002, n. 305, S.O., pagg. 236, 465.
- **Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66:** "*Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*", G.U. 14 aprile 2003, n. 87, S.O., rif.to pagg. 41
- **Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66:** "*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro",* G.U. 14 aprile 2003, n. 87, S.O., pag. 268.
- **Decreto Legislativo 3 luglio 2003, n. 173:** "*Riorganizzazione del Ministero dell'economia e delle finanze e delle agenzie fiscali, a norma dell'articolo 1 della L. 6 luglio 2002, n. 137*", G.U. 14 luglio 2003, n. 161, pag. 27.
- **Decreto Legislativo 29 luglio 2003, n. 229:** *"Interventi in materia di qualità della regolazione, riassetto normativo e codificazione. - Legge di semplificazione 2001*", G.U. 25 agosto 2003, n. 196, pag. 137
- **Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n.276:** *"Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*", G.U. 9 ottobre 2003, n. 235, S.O., pag. 204.
- **Legge 23 agosto 2004, n. 243:** "*Norme in materia pensionistica e deleghe al Governo nel settore della previdenza pubblica, per il sostegno alla previdenza complementare e all'occupazione stabile e per il riordino degli enti di previdenza ed assistenza obbligatoria*", G.U. n. 228 del 28 settembre 2004, pag. 508.

www.uilpa.it

A

Accertamenti d'ufficio, pag. 400, (v. Documentazio-ne amministrativa).
Accertamenti sanitari per inabilità, pagg. 355, 360 (v. Inabilità, Pensioni)
411378, (v. Controversie individuali, tutela dei diritti).
Accesso agli atti, pag. 397, (v. Procedimento amministrativo)
Accesso ai luoghi di lavoro, pag. 134, (v. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
Accesso alla dirigenza, pag. 253, (v. Dirigenza)
Accesso al lavoro, pag. 210, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Accesso nelle aree dall'esterno, pagg. 437, 439 e segg., (v. Ordinamento professionale)
Accoglimento della domanda nel part time, pagg. 150, 151 (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Accordi di mobilità, pag. 376, (v. Mobilità)
Accorpamenti di RSU, pag. 101, (v. RSU)
Accrediramento figurativo, pagg. 507, 512. (v. Pensioni)
Adempimenti dell'ARAN per le RSU, pag. 94, (v. RSU)
Adempimenti dell'amministrazione nel telelavoro, pagg. 175, 190, (v. Telelavoro)
Adempimenti delle amministrazioni per le RSU, pag. 119, (v. RSU)
Adesione scritta, pag. 377, (v. Mobilità)
Adesioni, pag. 106, (v. RSU)
Adozioni, pag. 327 e seg., (v. Donne)
Affetti da Tbc, pag. 286, (v. Malattia)
Affidamento, pag. 327 e segg. (v. Donne)
Affissioni sindacali, pagg. 41, 70, (v. Libertà sindacali)
Affiliazioni tra sigle, pag. 51, (v. Libertà sindacali)
Agenzia (Indennità di), pagg. 464, 472, (v. Retribuzione)
Agenzia per la rappresentanza negoziale - ARAN, pag. 20, (v. Contrattazione collettiva)
Alcolismo cronico, pag. 314, (v. Malattia, Permessi)
Alcolisti (permessi per), pag. 314, (v. Permessi)
Allargamento dei fruitori nel part time, pag. 150, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Alloggio di servizio, pagg. 497, 530, (v. Trattamento di trasferimento
Ambiente di lavoro per le donne, pag. 319 e segg., (v. Donne)
Ambito di applicazione del telelavoro, pag. 188, (v. Telelavoro)
Amministratori locali (aspettativa per), pag. 308, (Aspettativa)
Amministratori locali (Mobilità per), pag. 307, (v. Mobilità)
Amministratori locali (permessi per), pag. 283, (v. Permessi)
Amministrazioni fino a 15 dipendenti, pag. 132, (v. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
Amministrazioni con più di 15 dipendenti, pag. 133, (v. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
Annua (retribuzione), pag. 465, (v. Retribuzione)
Anticipazione del trattamento di fine rapporto, pag. 319, (v. Donne)
Anticipazioni sulle missioni, pag. 476, (v. Trattamento di trasferta)
Anzianità (indennità di), pag. 464, (v. Retribuzione)
Anzianità (pensione di), pag. 507 e segg., (v. Pensioni)
Anzianità contributiva, pag. 507 e segg. (v. Pensioni)
Apposizione del termine, pagg. 180, 194 (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
ARAN, pag. 20, (v. Contrattazione collettiva)
Arbitrato, pagg. 419, 423, (v. Tutela dei diritti)
Arbitrato irrituale, pag. 419, (v. Tutela dei diritti)
Aree di inquadramento, pag. 436, (v. Ordinamento professionale)
Articolazione orario di lavoro, pag. 287, (v. Malattia)
Aspettativa, pagg. 39, 289:
- nel contratto a termine, pag. 290
- per amministratori locali, pag. 308
- per assemblee regionali, pag. 297
- per borse di studio, pag. 291
- per candidati alle elezioni del Parlamento europeo, pag. 298
- per il coniuge del dipendente all'estero, pagg. 291, 299
- per il coniuge del lavoratore privato all'estero, pag. 300
- per i dirigenti, pag. 250, (v. Dirigenza)
- per il dottorato di ricerca, pag. 291
- per incarichi pubblici elettivi pagg. 290, 309
- per incarichi sindacali, pagg. 39, 47, 290, (v. Libertà sindacali)
- per la cooperazione, pag. 290
- per malattia, pag. 289, (v. Malattia)
- per mandato parlamentare, pag. 309
- per motivi familiari e personali, pag. 289
- per Parlamento europeo, pag. 309
Assegnazione dei progetti di telelavoro, pagg. 186, 189, (v. Telelavoro)
Assegnazione della sede, pagg. 219, 234, (v. Assunzioni per concorso, inizio rapporto di lavoro)
Assegnazione temporanea presso altra amministrazione, pag. 375, (v. Mobilità)
Assegni familiari, pag. 464, (v. Retribuzione)
Assegni familiari nel part time, pag. 147, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Assegno ad personam, pag. 500, (v. Retribuzione)
Assegno di maternità di base, pag. 338, (v. Donne)
Assegno di maternità per lavori atipici, pag. 340, (v. Donne)
Assemblea, pag. 194, (v. Rapporto di lavoro temporaneo)
Assenza per malattia, pag. 286, (v. Malattia)
Assenza per malattia nel rapporto a termine, pag. 179, (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
Assenza per consultazioni elettorali, pag. 295 e seg.
Assenza per donatori di sangue, pagg. 284, 295, 342
Assenza per servizio militare, pag. 292
Assenze nel part time, pag. 142, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Assenze retribuite per maternità, pag. 313, (v. Donne)

www.uilpa.it

Assicurazione, pag. 499, (v. Trattamento di trasferta)
Assistenza ARAN, pag. 378, (v. Mobilità)
Assunzioni dalle liste di collocamento, pagg. 220, 235, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Assunzioni delle categorie protette, pagg. 211, 214 (v. Inizio rapporto di lavoro):
Assunzioni in servizio, pagg. 140, 210, 220, 222, 224 e seg. (v. Inizio rapporto di lavoro)
Assunzioni obbligatorie, pagg. 214, 230, 233, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Assunzioni per concorso, pag. 210 e seg., (v. anche Inizio rapporto di lavoro):
- assegnazione della sede, pagg. 219, 234
- bando, pag. 212
- categorie riservatarie, pag. 211, 213
- cittadini CEE, pag. 233
- commissioni esaminatrici, pag. 216
- concorsi regionali, pag. 231
- concorso per esame, pagg. 210, 215
- concorso per titoli, pag. 210
- concorso per titoli ed esami, pag. 210, 216
- concorso unico, pag. 212
- conoscenze informatiche, pag. 232
- cumulo di impieghi e incarichi, pag. 405, (v. Impiego pubblico)
- decadenza dalla nomina, pag. 220
- idoneità al lavoro, pag. 212
- incompatibilità, pag. 405, (v. Impiego pubblico)
- lingue straniere, pag. 232
- nelle sedi centrali, pag. 222
- per selezione, pagg. 219, 221, 223
- preferenze, pagg. 213, 214
- presentazione delle domande, pagg. 213, 236
- programmazione triennale, pag. 226
- requisiti, pagg. 211, 224
- svolgimento delle prove, pag. 215
- trasparenza, pag. 219

Astensione facoltativa per maternità, pag. 313, (v. Donne)
Astensione facoltativa per disabili, pag. 301, (v. Disabili)
Astensione obbligatoria per maternità, pag. 313, (v. Donne)
Atti e trattamenti discriminatori, pag. 283, (v. Donne)
Atti telematici, pag. 354, (v. Inabilità)
Attività compatibili con il part time, pagg. 144, 148 (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Attività incompatibili con il part time, pagg. 144, 148, 149, 154, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Attività socialmente utili, pag. 338 (v. Donne)
Atto amministrativo, pag. 394 e segg. (v. Procedimento amministrativo)
Atto scritto, pag. 180, (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
Attribuzione dei buoni pasto, pag. 265, (v. buoni pasto)
Attribuzione dei seggi per le RSU, pagg. 101, 103, 116, (v. RSU)
Attribuzione pensione d'invalidità, pag. 358, (v. Pensioni)
Attribuzioni per la sicurezza, pagg. 130, 134, (v. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
Aumenti contrattuali, pag. 466, (v. Retribuzione)
Aumenti contrattuali (oneri per), pag. 483 seg. (v. Retribuzione)
Autenticazione, pag. 399, (v. Documentazione amministrativa)
Autisti in missione, pag. 475, (v. Trattamento di trasferta)
Automaticità del part time, pag. 148, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Autorizzazione al cumulo, 405, (v. Impiego pubblico)
Autorizzazione al part time, pag. 154, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Avviamento al lavoro, pag. 211, (v. Inizio rapporto di lavoro)

B

Banca delle ore, pag. 471, (v. Retribuzione)
Bando di concorso, pag. 212, (v. Assunzioni per concorso, Inizio rapporto di lavoro)
Barriere architettoniche (eliminazione delle), pag. 342, (v. Disabili)
Base (retribuzione), pag. 464, (v. Retribuzione)
Borse di studio (aspettativa e congedi per), pag. 291, (v. Aspettativa, congedi)
Buoni pasto, pag. 265, 265, 279 e segg.:
- attribuzione, pag. 265
- comandati, pag. 266
- mensa, 265
- valore, pag. 265

Buonuscita (trasformazione della), pag. 502, (v. Previdenza complementare)

C

Cabina di regia, pag. 426, (v. Tutela dei diritti)
Calamità naturali (congedi per), pag. 283, (v. Congedi)
Calcolo del TFR, pag. 525, (v. Previdenza complementare)
Camere arbitrali stabili, pagg. 419, 426, (v. Tutela dei diritti)
Campo di applicazione del contratto nazionale, pag. 2
Campo di applicazione del contratto integrativo, pag. 4 (v. Contratto collettivo integrativo)
Campo di applicazione della previdenza integrativa, pag. 524, (v. Previdenza integrativa)
Candidati alle elezioni europee (aspettativa per), pag. 298, (v. Aspettative)
Candidati alle RSU, pag. 96, (v. RSU)
Categorie protette, pagg. 211, 214, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Categorie riservatarie, pagg. 211, 213, (v. Assunzioni per concorso)
Causa di servizio, pag. 346, (v. Inabilità, Malattia, Pensioni)

www.uilpa.it

Causa di servizio (domanda per accertamento della), pag. 346 e seg. (v. Inabilità, Malattia, Pensioni)
Cause di cessazione del rapporto di lavoro, pag. 501, (v. Estinzione del rapporto di lavoro)
Cause ostative per altri incarichi, pag. 429, (Impiego pubblico, norme disciplinari)
Censura, pag. 386, (v. Norme disciplinari)
Certificato medico, pag. 287, (v. Malattia)
Certificazione della votazione per le RSU, pag. 99, (v. RSU)
Cessazione del rapporto di lavoro, pag. 501 e seg. (v. Estinzione del rapporto di lavoro)
Chiamata numerica, pag. 211 (v. Assunzioni delle categorie protette)
Cittadini CEE, pag. 233, (v. Assunzioni per concorso, inizio rapporto di lavoro)
Clausole di raffreddamento, pag. 15, (v. Contrattazione collettiva)
Codice di comportamento, pagg. 409, 550 (v. Impiego pubblico)
Codice disciplinare, pagg. 387, 430 (v. Norme disciplinari)
Collegio arbitrale, pag. 420, (v. Tutela dei diritti, norme disciplinari)
Collegio arbitrale di disciplina, pag. 480, (v. Norme disciplinari)
Collegio di conciliazione, pagg. 410, 413, (v. Tutela dei diritti, Controversie individuali)
Collocamento, pag. 220, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Collocamento fuori ruolo, pag. 376, (v. Mobilità)
Collocamento fuori ruolo dei dirigenti, pag. 250, (v. Dirigenza)
Collocamento in disponibilità, pag. 382, (v. Mobilità)
Comandati (buoni pasto per), pag. 266, (v. Buoni pasto)
Comando, pag. 375, (v. Mobilità)
Comitati paritetici, pag. 9, (v. Contrattazione collettiva)
Comitato dei garanti (per i dirigenti), pag. 249, (v. Dirigenza)
Comitato dei garanti (RSU), pagg. 101, 120, (v. RSU)
Comitato delle pari opportunità, pag. 10, (v. Tutela dei diritti)
Comitato di verifica delle cause di servizio, pag. 352, (v. Inabilità)
Comitato paritetico sul mobbing, pag. 11, (v. Tutela dei diritti)
Commissione di conciliazione, pagg. 413, 418, (v. tutela dei diritti)
Commissione di garanzia (funzioni della), pagg. 81, 82, (v. Sciopero, Libertà sindacali)
Commissione elettorale, pagg. 96 e seg. 110 e seg 122 e seg. (v. RSU)
Commissioni bilaterali, pag 10, (v. Contrattazione collettiva)
Commissioni esaminatrici, pag. 216, (v. Assunzioni per concorso, Inizio rapporto lavoro)
Commissioni mediche per l'inabilità, pagg. 349, 359, 367, (v. Pensioni, inabilità)
Comparti di contrattazione, pag. 26, (v. Contratta-zione collettiva)
Compenso per lavoro straordinario, pagg. 470, 478, (v. Retribuzione)
Compenso per straordinario in missione, pag. 475, (v. Trattamento di trasferta)
Compiti e funzioni delle RSU, pag. 92, (v. RSU)
Componenti RSU, pag. 102 e seg., (v. RSU)
Comporto, pag. 292, (v. Malattia)
Comportamento antisindacale, pag. 78, (v. Libertà sindacale)
Composizione del Fondo, pag. 468, (v. Retribuzione)
Composizione delle delegazioni sindacali, pag. 13, (v. Contratto collettivo integrativo)
Computo dell'orario di lavoro, pag. 271, (v. Orario di lavoro)
Comunicazione agli utenti, pag. 73, (v. Sciopero)
Comunicazione del part time, pagg. 144, 149, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Comunicazione del procedimento, pag. 396, (v. Procedimento amministrativo)
Comunicazione dei risultati elettorali, pag. 101, (v. RSU)
Comunicazione della malattia, pag. 287, (v. Malattia)
Concertazione, pag. 8, (v. Contrattazione nazionale, Sindacato)
Conciliazione, pag. 404, (v. Tutela dei diritti)
Concorsi regionali, pag. 231, (v. Assunzioni per concorso, inizio rapporto di lavoro)
Concorso per esame, pagg. 210, 215 (v. Assunzioni per concorso, Inizio rapporto di lavoro)
Concorso per titoli, pag. 210, (v. Assunzioni per concorso, Inizio rapporto di lavoro)
Concorso per titoli ed esami, pagg. 210, 216 (v. Assunzioni per concorso, Inizio rapporto di lavoro)
Concorso unico, pag. 212, (v. Assunzioni per concorso, Inizio rapporto di lavoro)
Condanna passata in giudicato, pag. 391, (v. Norme disciplinari)
Condizione di procedibilità giudiziale, pag. 419, (v. Tutela dei diritti)
Condizioni di liceità, pag. 204, (v. Rapporto di lavoro temporaneo)
Condotta antisindacale, pag. 78, (v. Libertà sindacali)
Conferenza per la verifica dei risultati, pag. 10, (v. Contrattazione collettiva)
Conferimento delle posizioni organizzative e professionali, pag. 443, (v. Ordinamento professionale)
Conflitto d'interesse nel part time, pagg. 144, 148, 157, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Confluenza, pag. 438, (v. Ordinamento professionale)
Congedi, pag. 291 e segg.:
- di paternità, pagg. 317, 327 (v. Donne)
- parentali, pagg. 317, 328, (v. Donne)
- per borse di studio, pag. 462, (v. Aspettative)
- per calamità naturali, pag. 283, (v. Permessi)
- per decesso di un parente, pag. 301
- per disabili, pag. 301, (v. Disabili)
- per dottorato di ricerca, pag. 300
- per la formazione, pag. 291

www.uilpa.it

- per grave infermità di un parente, pag. 303
- per malattia del figlio, pag. 317, (v. Donne)
- per testimonianza, pag. 283, (v. Permessi)
Conglobamento, pag. 467, (v. Retribuzione)
Coniuge di lavoratore all'estero, pagg. 291, 299, (v. Aspettativa)
Coniuge di lavoratore privato all'estero, pag. 300 (v. Aspettativa)
Coniuge di militare trasferito, pag. 384
Conoscenza lingue straniere, pag. 232, (v. Assunzione per concorso, Inizio rapporto di lavoro)
Conoscenze informatiche (nei concorsi), pag. 232, (v. Assunzioni per concorso, inizio rapporto di lavoro)
Conservazione del posto durante la malattia, pag. 286, (v. Malattia)
Conservazione del posto durante la terapia di recupero, pag. 315, (v. Disabili)
Consultazione, pag. 9, (v. Contrattazione nazionale, Sindacato)
Consultazione dei lavoratori, pag. 85, (v. Sciopero)
Consultazione per il rappresentante della sicurezza, pag. 134, (v. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
Contenuti del contratto integrativo, pagg. 4, 5, (v. Contratto collettivo integrativo)
Contenuto del contratto, pagg. 140, (v. Contratto individuale)
Contestazione, pag. 387, (v. Norme disciplinari)
Contingente di permessi sindacali, pagg. 44, 55, 58, 59, (v. Libertà sindacali)
Contingenti di posizione, pag. 439, (v. Ordinamento professionale)
Contingenti per il part time, pagg. 144, 151, 152, 158, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Contrattazione collettiva, pag. 4, 18, 86 e seg.:
- Aran, pag. 20 e seg.
- comitati paritetici, pag. 9
- commissioni bilaterali, pag. 10
- comparti di contrattazione, pag. 26
- conferenza per la verifica dei risultati, pag. 10
- disponibilità, pag. 24
- fonti, pag. 17
- integrativa, pagg. 4, 52, 53, (Contratto collettivo integrativo)
- interpretazione autentica, pagg. 15, 25
- partecipazione sindacale, pagg. 7, 18, 23
- poteri di indirizzo del Governo, pag. 20
- prevalenza della legge, pag. 435
- procedure, pag. 23
- rappresentatività sindacale, pagg. 21, 22, 33
Contrattazione per il lavoro temporaneo, pag. 192, (v. Rapporto di lavoro temporaneo)
Contratti flessibili, pag. 232, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Contratto a termine (aspettativa nel), pag.290, (v. Aspettativa)
Contratto collettivo integrativo, pagg. 4, 5, 18 e 28:
- campo di applicazione, pag. 4
- contenuti, pagg. 4, 5
- delegazioni, pagg. 13, 30, 35
- durata, pag. 6
- oneri, pag. 6
- procedimento, pag. 6
- procedure di raffreddamento, pag. 15
- rappresentatività, pag. 21
- tempi, pag. 6
Contratto collettivo nazionale, pagg. 2, 482:
- campo di applicazione e durata, pag. 2
- decorrenza, pag. 2
- durata, pag. 2
- indennità di vacanza contrattuale, pagg. 3, 482
- interpretazione autentica, pagg. 15, 25
- tempi e procedure, pag. 2, 23
Contratto di lavoro temporaneo, pagg. 180, 192, 204, (v: Lavoro temporaneo).
Contratto di formazione lavoro, pagg. 182, 202 e seg.
Contratto di lavoro a tempo determinato, pagg. 140, 141, 177, 337, (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
Contratto di lavoro part time, pagg. 143 e seg. (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Contratto individuale, pag. 140, (v. Inizio rapporto di lavoro):
- assunzione, pag. 140
- contenuto, pag. 140
- decorrenza, pag. 141
- documentazione, pag. 141
- forma, pag. 140
- mansioni corrispondenti, pag. 140
- periodo di prova, 141 (v. Inizio rapporto di lavoro)
- profilo d'inquadramento, pag. 140
- recesso, pag. 142
- sospensione, pag. 141
-termine finale, pag. 140
- tipologia del rapporto di lavoro, pag. 140
Contributi dei lavoratori per i fondi pensione, pag. 502, (v. Previdenza complementare)
Contributi sindacali, pag. 14
Contribuzione del datore di lavoro, pag. 502, (v. Previdenza complementare)
Controlli durante la malattia, pag. 288, (v. Malattia)
Controlli prenatali, pag. 321, (v. Donne)
Controllo strategico, pag. 256, (v. Dirigenza)
Controversie, pag. 411, (v. Tutela dei diritti)
Controversie individuali, pagg. 404 e segg., (v. Tutela dei diritti):
- accertamento pregiudiziale dell'efficacia dei contratti, pag. 411
- giudice amministrativo, pag. 411
- giudice ordinario, pag. 411
- tentativo obbligatorio di conciliazione, pagg. 404, 463
- collegio di conciliazione, pagg. 410, 413
- procedibilità pag.419
- termine per la conciliazione, pag. 418
- verbale di mancata conciliazione, pag. 419
Controversie sulle procedure concorsuali, pag. 411, (v. Tutela dei diritti)

www.uilpa.it

Convenzione triennale, pag. 480, (v. Retribuzione)
Convocazione, pag. 387, (v. Norme disciplinari)
Cooperazione (aspettativa per), pag. 290, (v. Aspettativa)
Copertura assicurativa, pag. 473, (v. Retribuzione)
Copertura assicurativa del mezzo proprio, pag. 473, (v. Trattamento di trasferta)
Copertura assicurativa dei mezzi di trasporto dell'amministrazione, pag. 473 (v. Trattamento di trasferta)
Copertura assicurativa per il patrocinio legale, pag. 473
Copia autentica, pag. 398, (v. Documentazione amministrativa)
Corso concorso, pag. 210, (v. Inizio rapporto di lavoro, ordinamento professionale)
Costituzione (art. 39), pag. 36, (v. Libertà sindacali)
Costituzione delle RSU, pagg. 92, 101, (v. RSU)
Costituzione del part time, pag. 143, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Costo del lavoro, pag. 481, (v. Retribuzione)
Cumulo di impieghi e incarichi (autorizzazione al), pag. 405, (v. Assunzioni per concorso, inizio rapporto di lavoro)
Cumulo di permessi sindacali, pagg. 56, 60, (v. Libertà sindacali)
Cumulo tra pensione e retribuzione, pag. 166, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)

D

Data delle elezioni, pag. 95, (v. RSU)
Day hospital, pag. 287, (v. Malattia)
Decadenza dalla nomina, pag. 220 (v. Assunzioni per concorso, Inizio rapporto di lavoro)
Decadenza delle RSU, pagg. 95, 102, (v. RSU)
Decadenza del part time, pag. 156, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Decesso, pag. 501, (v. Estinzione del rapporto di lavoro)
Decesso di un parente (congedi per), pag. 283, 301, 303, (v. Congedi)
Decisione giudiziale, pag. 51, (v. Libertà sindacali)
Decisioni delle RSU, pag. 93, (v. RSU)
Declaratorie delle aree funzionali, pag. 436, (v. Ordinamento professionale)
Decorrenza del contratto, pag. 2, (v. Contratto nazionale)
Decorrenza della trasformazione nel part time, pag. 151, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Decorrenza del periodo di prova, pag. 141, (v. Contratto individuale)
Decorrenza pensioni di invalidità, pag. 361, (v. Inabilità)
Definizione del telelavoro, pag. 185, (v. Telelavoro)
Delegazione trattante, pag. 14, 31, (v: RSU)
Delegazioni per la contrattazione integrativa, pag. 13, 30, 35
Depenalizzazione, pag. 81, (v. Libertà sindacali, Sciopero)
Deroghe all'orario di lavoro, pag. 275 e segg. (v. Orario di lavoro)
Designazione dell'arbitro, pag. 422, (v. Tutela dei diritti)
Designazione del rappresentante per la sicurezza, pag. 133, v. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
Destinatari delle pensioni d'invalidità, pagg. 364, 327, (v. Pensioni d'inabilità)
Destinatari delle pensioni integrative, pag. 502, 527, (v. Previdenza complementare)
Diarie e indennità di trasferta, pagg. 475 e segg., (v. Trattamento di trasferta)
Dichiarazione sostitutiva, pagg. 398, 402, (v. Documentazione amministrativa)
Difesa del dipendente, pag. 387, (v. Norme disciplinari)
Differimento dello sciopero, pag. 79, (v. Sciopero)
Differimento del part time, pag. 151, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Diligenza del lavoratore, pag. 385
Dimissioni, pag. 501, (v. Estinzione del rapporto di lavoro)
Dimissioni della lavoratrice madre, pag. 336, (v. Donne)
Direzione provinciale del lavoro, pag. 413, (v. tutela dei diritti)
Direzione regionale del lavoro, pag. 424, (v. Tutela dei diritti)
Dirigenti sindacali, pagg. 33, 65, (v. Libertà sindacali)
Dirigenza, pag. 239 e segg.:
- accesso, pag. 253
- aspettativa, pag. 250
- collocamento fuori ruolo, pag. 250
- comitato dei garanti, pag. 249
- controllo strategico, pag. 256
- funzionari internazionali, pag. 257
- funzioni, pagg. 244, 245
- gestione risorse umane, pag. 241
- incarichi, pag. 246
- indirizzo politico-amministrativo, pag. 239, 242
- mobilità, pag. 250
- part-time, pagg. 155, 257
- responsabilità, pag. 249
- ruolo, pag. 249
- trattamento economico, pag. 251
- uffici di diretta collaborazione, pag. 242
- valutazione, pag. 255
- verifica dei risultati, pag. 248
- vicedirigenza, pag. 245

Diritti dei lavoratori in caso di pericolo, pag. 129, (v. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
Diritti delle persone, pag. 72, (v. Sciopero)
Diritti nel telelavoro, 191, (v. Telelavoro)
Diritti sindacali nel lavoro temporaneo, pag. 208, (v. Rapporto di lavoro temporaneo)
Diritto al lavoro del disabile, pag. 344, (v. Disabili)
Diritto allo studio, pag. 284, (v. Permessi)
Diritto d'affissione, pag. 41, (v. Libertà sindacali)
Diritto d'assemblea, pagg. 14, 40, 70, (v. Libertà sindacali)

www.uilpa.it

Diritto di sciopero, pagg. 37, 72, (v. Libertà sindacali)
Disabili, pagg. 315 e segg., 342 e segg., (v. anche Inabilità):
- astensione facoltativa, pag. 301,
- conservazione del posto, pag. 315
- diritto al lavoro, pag. 344
- eliminazione o superamento delle barriere architettoniche, pag. 342
- permesso giornaliero retribuito, pagg. 301, 315
- permesso mensile, pag. 301
- permessi per corsi di formazione, pag. 283
- progetto terapeutico, pag. 315
- riduzione orario di lavoro, pag. 315
- riposo giornaliero, pag. 301
- sede di lavoro, pag. 301
- svolgimento compiti diversi, pag. 315

Disciplina, pag. 25, 206, (v. Inizio rapporto di lavoro, Lavoro temporaneo)
Disciplina degli uffici, pag. 240
Disciplina del mansionismo, pag. 449, (v. Mansionismo)
Disciplina del part time, pag. 143 e segg., (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Disponibilità (personale in), pag. 382, (v. Mobilità)
Distacchi sindacali, pagg. 41, 46, (v. Libertà sindacali)
Divieti nel rapporto a termine, pag. 195, (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
Divieto del part time, pagg. 148, 149, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Divieto di deroga alla legge, pag. 435, (v. Contrattazione collettiva)
Divieto di discriminazione, pag. 318, (v. Donne)
Divieto di indagini sulle opinioni, pag. 88
Divieto di lavoro, pag. 322, (v. Donne)
Divieto di licenziamento in maternità, pag. 335 (v. Donne)
Documentazione, pag. 141, (v. Contratto individuale, Inizio rapporto di lavoro,
Documentazione amministrativa, pag. 397 e segg.:
- accertamenti d'ufficio, pag. 400
- autenticazione, pag. 399
- copie autentiche, pag. 398
- dichiarazione sostitutiva, pagg. 399, 402
- documenti d'identità, pag. 399
- documento amministrativo, 397
- domanda per concorso, pag. 400
- esibizione documenti, pag. 399
- invio delle istanze, pag. 399
- validità dei certificati, pag. 400
- violazione dei doveri d'ufficio, pag. 403

Documenti d'identità, pag. 399, (v. Documentazione amministrativa)
Documento amministrativo, pag. 397, (v. Procedimento amministrativo)
Domanda di assunzione, pagg. 213, 236, (v. Assunzione del concorso, Inizio del rapporto di lavoro)
Domanda di inabilità, pag. 346, (v. Inabilità, Pensioni)
Domanda di part time, pag. 150, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Domanda per concorsi pubblici, pag. 400, (v. Documentazione amministrativa)
Domanda per pensione d'invalidità, pag. 346, (v. Inabilità, pensioni d'inabilità)
Donatori di midollo osseo (permessi per), pagg. 283, 309, (v. Permessi)
Donatori di sangue (permessi ai), pagg. 283, 309, (v. Permessi)
Donne, pag. 317 e segg.:
- ambiente di lavoro, pag. 319 e segg.
- esposizione a radiazioni ionizzanti, pag. 320
- lavori vietati, pag. 322
- maternità, pag. 317
  - assegno di maternità di base, pag. 338
  - assegno di maternità per lavori atipici, pag. 340
  - assenza retribuita, pag. 313
  - astensione facoltativa, pag. 313
  - astensione obbligatoria, pag. 313
  - attività socialmente utili, pag. 338
  - congedo di paternità, pagg. 317, 327
  - congedo per malattia del figlio, pag. 317
  - controlli prenatali, pag. 321
  - dimissioni, pag. 336
  - divieto di lavoro, pag. 322
  - divieto di licenziamento, pag. 335
  - esami prenatali pag. 321, (v: Permessi)
  - flessibilità del congedo di maternità, pag. 323
  - indennità giornaliera, pag. 324
  - indennità per lavoro a termine, pag. 337
  - interdizione dal lavoro, pag. 322
  - interruzione della gravidanza, 323
  - lavori vietati, pag. 319
  - lavoro a tempo parziale, pag. 338
  - lavoro a termine, pag. 337
  - lavoro notturno, pag. 335
  - minore aggravio fisico, pag. 314
  - parto plurimo, pag. 331
  - periodi di riposo, pag. 331
  - riposi giornalieri padre lavoratore, pag. 331
  - radiazioni ionizzanti, pag. 320
  - sicurezza, pag. 319
  - trattamento economico, pag. 324 e segg.
  - trattamento normativo, pag. 324 e segg.
  - trattamento previdenziale, pag. 326 e segg.
  - tutela sui luoghi di lavoro, pag. 137 e segg., 219
  - parità uomo donna, pag. 318
  - adozioni, pag. 327 e segg.
  - affidamento, pag. 327 e segg.
  - anticipazione del trattamento di fine rapporto, pag. 319
  - congedo parentale, pagg. 317, 328
  - divieto di discriminazione, pag. 318
  - padre lavoratore, pag. 327
  - prestazioni assicurative, pag. 326 e segg.
  - tutela del lavoro, pag. 319, (v. Rappresentante per la sicurezza)

Dottorato di ricerca (aspettativa per), pag. 291, (v. Aspettativa)

www.uilpa.it

Doveri del dipendente, pag. 285, (v. Norme disciplinari)
Doveri del lavoratore nel rapporto di telelavoro, pag. 191, (v. Telelavoro)
Durata del contratto a termine, pagg. 180, 194 (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
Durata del contratto integrativo, pag. 6, (v. Contratto integrativo)
Durata del contratto nazionale, pag. 2, (v. Contratto collettivo nazionale)
Durata della missione, pag. 475 e segg., (v. Trattamento di trasferta)
Durata delle RSU, pag. 93, (v. RSU)
Durata del telelavoro, pag. 186, (v. Telelavoro)
Durata delle ferie, pagg. 273, 281, (v. Ferie)
Durata massima dell'orario di lavoro, pag. 270, (v. Orario di lavoro)
Durata del procedimento disciplinare, pag. 387, (v. Norme disciplinari)

E

Effetti degli aumenti per il personale in quiescenza, pag. 466, (v. Retribuzione)
Eguaglianza, pag. 318, (v. Donne)
Elementi della retribuzione, pag. 464 e seg., (v. Retribuzione)
Elettorato attivo e passivo per le RSU, pagg. 95, 97, 109, (v. RSU)
Elettori (riconoscimento degli), pag. 98, (v. RSU)
Elevazione del contingente del part time, pag. 144, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Elevazione età pensionabile, pag. 514, (v. Pensioni)
Elezione del rappresentante della sicurezza, pag. 133, (v. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
Elezioni sindacali, pag. 133 e segg., (v. RSU)
Eliminazione delle barriere architettoniche, pag. 342, (v. Disabili)
Equo indennizzo, pag. 346 e seg., (v. Inabilità, Malattia, pensioni)
Esami prenatali (permessi per), pag. 321, (v. Donne, Permessi)
Esclusioni dal part time, pagg. 155, 170, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Esclusioni nel rapporto a termine, pag. 196, (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
Esecutività del lodo, pag. 420, (v. Tutela dei diritti)
Esercizio di attività professionali, pagg. 156, 157, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Esonero del periodo di prova, pag. 141, (v. Periodo di prova)
Esposizione a radiazioni ionizzanti, pag. 320, (v. Donne)
Esibizione documenti, pag. 401, (v. Documentazione amministrativa)
Estero (mobilità temporanea), pag. 380, (v. Mobilità)
Estinzione del rapporto di lavoro, pagg. 500 e seg.:
- cause, pag. 501
- decesso, pag. 501
- dimissioni, pag. 501
- indennità di mancato preavviso, pagg. 500, 505
- indennità in caso di morte, pagg. 501, 505
- licenziamento, pag. 386, 390, 391, (v. Norme disciplinari)
- licenziamento senza preavviso, pag. 501
- limite d'età, pag. 501
- obblighi, pag. 501
- perdita di cittadinanza, pag. 501
- preavviso, pag. 500
- prestazioni di fatto con violazione di legge, pag. 505
- recesso dal contratto, pagg. 142, 503
- recesso per giusta causa, pag. 503
- recesso per morte, pag. 505
- recesso senza preavviso, pag. 500
- ricostituzione del rapporto, pag. 142
- scadenza del termine, pag. 196, (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
- trattamento di fine rapporto, pag. 504 e seg. (v. Previdenza complementare)

Età pensionabile, pag. 506, 507, (v. Pensioni)

F

Facoltatività dell'arbitrato, pag. 422, (v. Tutela dei diritti)
Fasce orarie di reperibilità, pag. 288, (v. Malattia)
Fasce retribuite, pag. 437, 467, (v. Ordinamento professionale, Retribuzione)
Fascicolo personale, pag. 530
Fedeltà, pag. 385, (v. Norme disciplinari)
Ferie, pagg. 273, 281, (v. Orario di lavoro, Riposi)
Ferie nel part time, pag. 147, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Festività, pagg. 282, 298, 309, (v. Orario di lavoro, Riposi)
Figure professionali nelle RSU, pag. 91, (v. RSU)
Finalità del telelavoro, pagg. 185, 188, (v. Telelavoro)
Finanziamento dei fondi pensione, pag. 502, (v. Previdenza complementare)
Fine del rapporto di lavoro, pag. 500 e seg., (v. Estinzione del rapporto di lavoro)
Flessibile (orario), pagg. 260, 262, 280, (v. Orario di lavoro)
Flessibilità, pag. 438, 442, (v. Ordinamento professionale)
Flessibilità del congedo di maternità, pag. 523, (v. Donne)
Fondi pensione, pag. 502, (v. Previdenza complementare)
Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pag. 464, 468, (v. Retribuzione)
Fonti della contrattazione, pag. 17, (v. Contrattazione collettiva)
Forma, pagg. 140, 205 (v. Contratto individuale di lavoro, rapporto di lavoro temporaneo)
Forma nel procedimento disciplinare, pag. 385, (v. Norme disciplinari)
Forma scritta nel part time, pagg. 151, 160 (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Formazione dei rappresentanti per la sicurezza, pag.

www.uilpa.it

135, (v. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
Formazione internazionale, pag. 460, (v. Ordinamento professionale)
Formazione nel rapporto a termine, pag. 196 (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
Formazione lavoro, pagg. 182, 202 e seg., (v. Inizio rapporto di lavoro)
Formazione professionale, pag. 445 e segg.
Formazione professionale (congedi e permessi per), pag. 321, (v. Congedi, Disabili)
Forme di partecipazione, pag. 9, (v. Contrattazione collettiva)
Funzionari internazionali, pag. 257, (v. Dirigenza)
Funzioni dirigenziali, pagg. 244, 245, (v. Dirigenza)
Funzioni elettorali (permessi per), pagg. 295, 300, (v. Permessi)
Funzioni ispettive, pag. 492, (v. Trattamento di traferta)
Funzioni pubbliche elettive (permessi per), pagg. 297, 298, (v. Permessi)
Fuori ruolo, pag. 376, (v. Mobilità)

G

Gestione delle risorse umane e finanziarie, pag. 241, (v. Dirigenza)
Giornaliera (retribuzione), pag. 465, (v. Retribuzione)
Giornaliero (orario), pag. 260, (v. Orario di lavoro)
Giornaliero massimo, pag. 260, (v. Orario di lavoro)
Giorni festivi, pagg. 282, 298, 308, (v. Festività)
Giudice amministrativo, pag. 411, (v. Tutela dei diritti)
Giudice competente, pagg. 404, 420, (v. Tutela dei diritti)
Giudice ordinario, 410, (v. Tutela dei diritti)
Giusta causa nel part time, pag. 149, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Globale di fatto (retribuzione), pag. 464, (v. Retribuzione)
Graduatoria, pag. 225, (v, Inizio del rapporto di lavoro)
Graduatorie delle categorie protette, pagg. 221, 225, 230, 235, (v. Inizio del rapporto di lavoro)
Gratifica natalizia, pagg. 465, 487, (v. Retribuzione)
Grave calamità naturale (permessi per), pag. 283, (v. Permessi)
Grave infermità di un parente (congedi per), pag. 283, (v. Congedi)
Gravi motivi familiari, pagg. 283. 304, (v. Permessi)
Gravidanza e puerperio, pag. 317 e segg., (v. Donne)
Guardie giurate, pag. 87

H

Handicap, pag. 315, (v. Disabili, Inabilità)

I

Idoneità al lavoro, pag. 212, (v. Assunzioni per concorso, Inizio del rapporto di lavoro)
Igiene e sicurezza del lavoro, pag. 126 e seg., (v. Rappresentante per la sicurezza)
Impiego pubblico, pagg. 405 e seg., 550:
- autorizzazione al cumulo, 405
- cause ostative alla autorizzazione di incarichi, pag. 405
- codice di comportamento, pag. 550 e segg.
- cumulo, pag. 405
- incompatibilità, pag. 405

Impugnazione delle sanzioni disciplinari, pag. 410, (v. Norme disciplinari, Tutela dei diritti)
Impugnazione del lodo arbitrale, pag. 419, (v. Tutela dei diritti)
Inabilità, pagg. 345 e seg., 354 e seg., 371:
- accertamenti sanitari, pagg. 355, 360
- atti telematici, pag. 354
- causa di servizio, pag. 346,
- comitato di verifica, pag. 35
- commissioni mediche, pagg. 349, 359, 367
- decorrenza, pag. 361
- domanda, pagg. 346 e seg.
- equo indennizzo, pag. 346 e seg.
- incompatibilità, pagg. 362, 371
- infortuni, pag. 288
- iniziativa, pag. 356
- istruttoria, pagg. 365, 366
- liquidazione, pag. 361
- malattie professionali, pag. 288
- misura, pag. 362
- pensione, pagg. 345, 356, 358
- permessi, pag. 283 e seg.
- requisiti, pagg. 358, 364
- ricorso alternativo, pag. 352
- termini, pag. 355

Incarichi dirigenziali, pag. 246, (v. Dirigenza)
Incarichi pubblici elettivi (aspettativa per), pagg. 290, 309, (v. Aspettativa)
Incarichi pubblici (causa ostativa), pag. 405, (v. Impiego pubblico)
Incarichi sindacali, pagg. 39, 47, 290, (v. Aspettativa)
Incentivazione nel part time, pag. 162, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Incentivazione per il personale in distacco e aspettativa, pag. 530, (v. Retribuzione)
Incentivazione per la produttività, pag. 484 (v. Retribuzione)
Incompatibilità nel part time, pag. 170, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Incompatibilità per le elezioni delle RSU, pagg. 93, 103, (v. RSU)
Incompatibilità per gli incarichi, pag. 405, (v. Assunzioni per concorso, Impiego pubblico)
Incompatibilità della pensione di inabilità, pagg. 362, 371, (v. Pensioni, Inabilità)
Incrementi retributivi per invalidi di servizio, pag. 474, (v. Retribuzione)
Indennità:
- di agenzia, pagg. 464, 472, (v. Retribuzione)
- di anzianità, pag. 464, (v. Retribuzione)

www.uilpa.it

- di spese di imballaggio, pag. 499
- di mancato preavviso, pag. 500, 505, (v. Estinzione del rapporto di lavoro)
- di missione, pagg. 475, 476, 498, (v. Retribuzione, trattamento di trasferta)
- di prima sistemazione, pagg. 477, 495, 499
- di trasferimento, pagg. 477, 493, (v. Retribuzione, trattamento di trasferimento)
- di turno, pag. 261, 264
- di vacanza contrattuale, pagg. 3, 465, 482, (v. Retribuzione)
- giornaliera di maternità, pag. 324, (v. Donne)
- in caso di morte del dipendente, pagg. 501, 505, (v. Estinzione del rapporto di lavoro)
- integrativa speciale, pag. 465, (v. Retribuzione)
- per bilinguismo, pag. 472, (v. Retribuzione)
- per lavoro a termine, pag. 337, (v. Donne)
- per passaggio ad altro alloggio, 497
- supplementare di trasferta, pag. 475, (v. Retribuzione, Trattamento di trasferta)

Indirizzo politico amministrativo, pag. 239, 242, (v. dirigenza)
Individuale (retribuzione), pag. 464, (v. Retribuzione)
Individuale di anzianità (retribuzione), pag. 464, (v. Retribuzione)
Infermità da infortunio, pag. 288, (v. Inabilità, Malattia)
Infermità da infortunio non di lavoro, 288, (v. Malattia)
Infermità per causa di servizio, pag. 346, (v. Malattia)
Inflazione programmata, pag. 465, (v. Retribuzione)
Informativa sullo sciopero, pag. 78, (v. Libertà sindacali)
Informazione, pag. 78, (v. Contratto collettivo nazionale di lavoro)
Informazione (diritto alla), pag. 7, (v. Libertà sindacali)
Informazione nel lavoro a termine, pag. 197, (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
Infortuni sul lavoro, pag. 288, (v. Inabilità, Malattia)
Informativa ai lavoratori, pag. 78, (v. Libertà sindacali)
Inidoneità fisica assoluta, pag. 286, (v. Malattia)
Iniziativa per la costituzione delle RSU, pag. 90, (v. RSU)
Iniziativa per il riconoscimento dell'inabilità, pag. 356, (v. Inabilità)
Inizio rapporto di lavoro, pagg. 140 e segg. pag. 210 e segg.:
- accesso, pagg. 210, 233
- assegnazione della sede, pagg. 219, 234
- assunzioni in servizio, pagg. 140, 210, 220, 222, 224, 225, 230
- assunzioni nelle sedi centrali, pag. 221
- assunzioni obbligatorie, pagg. 214, 230, 233
- assunzione, pag. 220
  - campo di applicazione, pagg. 220, 224
  - categorie protette, pagg. 211, 214
  - graduatorie, pagg. 221, 225, 230, 235
  - iscrizione, pagg. 220, 224
  - pubblicità, pag. 231
  - requisiti, pag. 220
- avviamento al lavoro, pag. 211
- bando di concorso, 212
- campo di applicazione, pag. 224
- categorie riservatarie, pagg. 211, 213
- cittadini CEE, pag. 233
- commissione esaminatrice, pag. 216
- concorso per esame, pagg. 210, 215
- concorso regionale, pag. 231
- concorso per titoli, pag. 210
- concorso per titoli ed esami, pagg. 210, 216
- concorso unico, pag. 212
- conoscenze informatiche, pag. 232
- conoscenza lingue straniere, pag. 232
- contratti flessibili, pag. 232
- contratto individuale, pag. 140
- corso concorso, pag. 210
- decadenza della nomina, pag. 220
- disciplina, pag. 25
- documentazione, pag. 141
- domanda di assunzione, pagg. 213, 236
- formazione lavoro, pagg. 182, 202
- idoneità al lavoro, pag. 212
- iscrizione nelle liste di collocamento, pagg. 220, 235
- lavoro a tempo indeterminato, pag. 140
- lavoro a termine, pagg. 140, 141, (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
- lavoro flessibile, pag. 232
- lavoro temporaneo, pagg. 180, 192
- limiti di età, pag. 236
- nelle sedi centrali, pag. 222
- part time, pagg. 140, 226, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
- periodo di prova, 140
- portatori di handicap, pag. 233
- preferenza, pagg. 213, 214
- prestazione di fatto con violazione di legge, pag. 505
- programmazione triennale, pag. 226
- prova d'esame, pagg. 215, 234
- requisiti, pagg. 211, 224
- riserva di posti, pag. 214
- sede, pag. 234
- selezione, pagg. 210, 221, 223
- somministrazione di lavoro, pag 204 e segg. (v. Rapporto di lavoro temporaneo)
- telelavoro, pag. 175, (v. Telelavoro)
- trasparenza, 219

Inpdap, pagg. 525, 528, (v. Previdenza complementare)
Insediamento, pag. 121, (v. RSU)
Invalidi civili, del lavoro, di guerra, pag. 211, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Invalidi per servizio (incrementi retributivi per), pag. 474, (v. Retribuzione)
Integrazioni del Fondo, pagg. 468, 469, (v. Retribuzione)
Interdizione dal lavoro, pag. 322, (v. Donne)
Interpretazione autentica, pagg. 4, 52, 53, (v. Contrattazione collettiva)
Interpretazione dei contratti nei giudizi, pag. 411, (v.

www.uilpa.it

Tutela dei diritti)
Interruzione della gravidanza, pag. 325, (v. Donne)
Invarianza retributiva, pag. 526, (v. Previdenza complementare)
Invenzioni industriali, pag. 474, (v: Retribuzione)
Iscrizione in albi professionali, pag. 147, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Iscrizione collocamento obbligatorio, pag. 224, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Iscrizione nelle liste di collocamento, pagg. 220, 235, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Istituzione di nuovi profili, pag. 438, (v. Ordinamento professionale)
Istruttoria per l'inabilità, pagg. 365, 366, (v. Inabilità, Pensioni)

L

Lavoratore a turni (orario del), pagg. 261, 268, (v. Orario di lavoro)
Lavoratore mobile (orario del), pag. 268, (v. Orario di lavoro)
Lavoratore notturno (orario del), pagg. 261, 268, 273, (v. Orario di lavoro)
Lavoratori autonomi (sciopero dei), pag. 75, (v. Sciopero)
Lavoratori disabili, pagg. 315 e seg., 342 e seg., (v. Disabili, Inabilità)
Lavoratrici madri, pag. 317 e segg., (v. Donne)
Lavori particolari, pagg. 194, 197, 199, (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
Lavori vietati, pagg. 319, 322, (v. Donne)
Lavoro (cause di cessazione), pag. 501, (Estinzione del rapporto di lavoro)
Lavoro (malattia durante il), pag. 287, (v. Malattia)
Lavoro a tempo indeterminato, pag. 140, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Lavoro a tempo parziale delle lavoratrici, pag. 338, (v. Donne)
Lavoro a termine, pagg. 140, 141, 177, 337, (v. Donne, Inizio rapporto di lavoro, Rapporto di lavoro a tempo determinato)
Lavoro a turni, pagg. 261, 268, (v. Orario di lavoro)
Lavoro flessibile, pagg. 175, 232, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Lavoro notturno, pag. 335, (v. Donne)
Lavoro settimanale, pag. 260 (v. Orario di lavoro)
Lavoro straordinario, pag. 270, (v. Orario di lavoro)
Lavoro straordinario in missione, pag. 475, (v. Trattamento di missione)
Lavoro straordinario nel part time, pagg. 146, 160, (v. Orario di lavoro nel part time, Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Lavoro supplementare, pagg. 146, 159, 160, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Lavoro temporaneo, pagg. 180, 192 e seg., 204, (v. Inizio rapporto di lavoro, Rapporto di lavoro temporaneo):
- assemblea, pag. 194
- condizioni di liceità, pag. 204
- contrattazione di comparto, pag. 192
- diritti sindacali, pag. 208
- disciplina, pag. 206
- forma, pag. 205
- osservatorio, pag. 194
- percentuale, pag. 193
- potere disciplinare, pag. 207
- produttività, pag. 193
- relazioni sindacali, pag. 193
- solidarietà, pag. 207
- tutela, pag. 207

Legittimazione in giudizio, pag. 78, (v. Libertà sindacali)
Libertà d'opinione, pag. 86
Libertà sindacali, pagg. 13 e segg., 36 e segg., (v. Sindacato, Relazioni sindacali):
- art. 39 Cost., pag. 36
- aspettative sindacali, pag. 39 e seg.
  - affiliazione tra sigle, pag. 51
  - conferma, pag. 48
  - durata, 57
  - interpretazione autentica, pagg. 52, 53
  - revoca, pag. 48
  - richiesta, pag. 48
- comportamento antisindacale, pag. 78
- diritto di affissione, pagg. 41, 70
- diritto di assemblea, pagg. 14, 40, 70
- diritto di sciopero, pag. 72:
  - commissione di garanzia, pag. 81
  - depenalizzazione, pag. 81
  - ordinanza di differimento, pag. 79
  - ricorsi, pag. 80
  - sanzioni, pag. 80
  - servizi di trasporto, pag. 76
  - servizi pubblici essenziali, pag. 73
  - utenti, pag. 76
- distacchi sindacali, pagg. 41, 67:
  - decisione giudiziale, 51
  - durata, 51
  - flessibilità, pag. 43
  - ripartizione, pagg. 42, 54
  - richiesta, pagg. 48, 65
  - tabelle, pag. 62
  - tutele, pag. 49
- informativa, pag. 78
- legittimazione in giudizio, pag. 78
- locali, pagg. 41, 70
- permessi sindacali, pagg. 13, 37, 59, 67, (v. Libertà sindacali):
  - contingenti, pagg. 45, 55, 58, 59
  - cumulo, pagg. 56, 60
  - durata, pagg. 51, 61
  - flessibilità, pag. 45
  - non retribuiti, pag. 69
  - minoranze linguistiche, pag. 39
  - per le Rsu, pagg. 45, 55, 95, (v. RSU)
  - per riunione di organismi, pagg. 46, 56, 60

www.uilpa.it

- ripartizione, pag. 44
- tabelle, pagg. 62, 63, 64
- titolarità, pagg. 13, 45, 64
- rapporti tra sindacati e RSU, pag. 47
- repressione dell'attività antisindacale, pag. 88
- titolarità delle aspettative e dei permessi non retribuiti, pag. 47
- trasferimento del dirigente sindacale, pag. 49
- trattamento economico in caso di distacco sindacale, pag. 49
- tutela del dirigente sindacale, pag. 49

Libertà sindacali per le RSU, pag. 93, (v. Libertà sindacali, RSU)
Licenziamento con preavviso, pagg. 386, 390, 391, (v. Estinzione del rapporto di lavoro, Norme disciplinari)
Licenziamento senza preavviso, pagg. 391, 396, 501, (v. Estinzione del rapporto di lavoro, Norme disciplinari)
Limiti al diritto di sciopero, pag. 72, (v. Libertà sindacali)
Limiti di età, pagg. 236, 501, (v. Estinzione del rapporto di lavoro, Inizio rapporto di lavoro)
Limiti per altre attività nel part time, pag. 152, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Lingue straniere, pag. 232, (v. Assunzioni per concorso)
Liquidazione della pensione, pag. 504, (v. Pensioni)
Liquidazione della pensione di inabilità, pag. 361, (v. Pensioni).
Liquidazione dell'equo indennizzo, pagg. 500, 504, (v. Inabilità, Malattia)
Liste di collocamento, pagg. 220, 235, (v. Inizio del rapporto di lavoro)
Liste elettorali, pagg. 95, 96 (v. RSU)
Locali, pagg. 41, 70, (v. Libertà sindacali)
Lodo arbitrale, pag. 469, (v. Arbitrato, Tutela dei diritti)
Luogo delle votazioni, pag. 98, 103, (v. RSU)

M

Malattia, pag. 286 e segg.:
- affetti da tbc, pag. 286
- alcolismo cronico, 314, (v. Permessi)
- articolazione dell'orario di lavoro, 287
- aspettativa, pag. 289
- assenze, pag, 286
- certificato medico, pag. 287
- comunicazione, pag. 287
- comporto, pag. 292
- congedi, pagg. 291, 300, (v. Congedi, Inabilità, Donne)
- controlli, pag. 288
- day hospital, pagg. 287
- equo indennizzo, pagg. 346 e seg., (v. Inabilità)
- fasce orarie di reperibilità, pag. 288
- infermità da infortunio, pag. 288, (v. Inabilità)
- infermità da infortunio non di lavoro, pag. 288
- inidoneità fisica assoluta, pag. 286
- malattia durante il lavoro, pag. 287
- malattie professionali, pag. 288, (v. Inabilità)
- patologie gravi, pag. 287
- periodo di conservazione del posto, pag. 286
- permessi, pag. 286 e seg., (v. Permessi, Inabilità)
- tossicodipendenze, 314, (v. Permessi)
- trattamento economico, pagg. 286, 287, 310

Mancato preavviso (indennità di), pagg. 396, 500, 505, (v. Indennità)
Mandato parlamentare (aspettativa per), pag. 309, (v. Aspettativa)
Mansioni, pag. 448, (v. Mansionismo)
Mansioni corrispondenti, pag. 140, (v. Contratto individuale)
Mansioni superiori, pag. 448, (v. Mansionismo)
Mansionismo, pag. 448 e segg.:
- disciplina, pag. 449
- mutamento per inidoneità, pag. 316
- pari opportunità, pag. 450

Maternità, pag. 317, (v. Donne)
Matrimonio (permessi per), pag. 283, (v. Permessi)
Membri delle assemblee regionali, pag. 297, (v. Aspettative)
Memorie, pag. 397, (v. Procedimento amministrativo)
Mensa, pag. 265, (v. Orario di lavoro, Buoni pasto)
Mezzo proprio di trasporto, pagg. 492, 499, (v. Trattamento di trasferta)
Minore aggravio fisico, pag. 314, (v. Donne)
Missione continuativa, pag. 476, (v. Trattamento di trasferta)
Missione per conto terzi, pag. 497, (v. Trattamento di trasferta)
Missioni, pagg. 475 e segg., 488 e segg., (v. Trattamento di trasferta)
Misura della pensione, pag. 504, (v. Inabilità)
Misura dell'inabilità, pag. 362, (v. Inabilità)
Misura dell'indennità di trasferta, pag. 475, (v. Trattamento di trasferta)
Mobbing, pag. 11, (v. Tutela dei diritti)
Mobilità, pag. 375 e segg.:
- accordi, pag. 376
- adesione scritta, pag. 377
- all'interno del comparto, pag. 375
- assegnazione temporanea ad altra amministrazione, pag. 375
- assistenza ARAN, pag. 378
- collettiva, pag. 381
- comando, pag. 375
- coniuge di militare trasferito, pag. 384
- degli amministrtatori locali, pag. 307
- dei dirigenti, pag. 230, (v. Dirigenti)
- fuori ruolo, pag. 376
- passaggio diretto, pagg. 378, 379, 380
- personale in disponibilità, pag. 382
- per trasferimento di attività, pag. 380
- trasferimento del coniuge, pagg. 384, 530
- temporanea all'estero, pag. 380
- volontaria, pag. 375

Modalità di effettuazione dello sciopero, pag. 72, (v. Sciopero)

www.uilpa.it

Modalità di ripartizione dei permessi, pag. 44, (v. Libertà sindacali)
Modalità elettorali per le RSU, pagg. 95, 98, (v. RSU)
Molestie sessuali, pagg. 404, 546 e segg., (v. Tutela dei diritti)
Montante, pag. 528, (v. Previdenza complementare)
Motivazione dell'atto, pag. 396, (v. Procedimento amministrativo)
Motivi di studio (permessi per), pag. 284, (v. Permessi)
Motivi familiari e personali (aspettativa per), pag. 289, (v. Aspettativa)
Motivi personali (permessi per), pag. 283, (v. Permessi)
Multa, pagg. 386, 388, (v. Norme disciplinari)
Mutamento delle mansioni per inidoneità, pag. 316, (v. Mansionismo)

N

Nazionale (contrattazione), pag. 2, (v. Contratto collettivo nazionale)
Norme disciplinari, pagg. 385, e seg.:
- accesso agli atti, pag. 397
- cause ostative alla candidatura di incarichi pubblici, pag. 429
- censura, pag. 386
- codice di comportamento, pagg. 409, 550
- codice disciplinare, pagg. 387, 430
- collegio arbitrale di disciplina, pag. 490
- collegio di conciliazione, pagg. 410, 413
- condanna passata in giudicato, pag. 391
- contestazione, pag. 387
- convocazione, pag. 387
- difesa, pag. 387
- doveri del dipendente, pag. 385
- durata, pag. 387
- forma, pag. 385
- impugnazione della sanzione, pag. 410
- licenziamento con preavviso, pagg. 386, 390
- licenziamento in tronco, pagg. 386, 391
- multa, pagg. 386, 388
- obblighi del dipendente, pag. 385
- rapporto tra procedimento disciplinare e penale, pag. 391
- recidiva, pag. 389 e seg.
- responsabilità, pag. 409
- riammissione in servizio a seguito di revisione processuale, pag. 392
- riattivazione, pag. 394
- rimprovero verbale, pagg. 386, 388
- sanzioni, pagg. 388, 495, 428
- sospensione a seguito di condanna non definitiva, pag. 434
- sospensione cautelare per procedimento disciplinare, pag. 393
- sospensione cautelare per procedimento penale, pag. 393
- sospensione dal servizio, pagg. 386, 389
- trasferimento per rinvio a giudizio, pag. 433
- ufficio competente, pag. 387
- violazione dei doveri d'ufficio, pag. 403
Notturno (lavoro), pagg. 261, 268, 273, (v. Orario di lavoro)
Nucleo di valutazione, pag. 518, (v. Pensioni)
Nuovo inquadramento, pag. 438, (v. Ordinamento professionale)

O

Obblighi del dipendente, pag. 385, (v. Norme disciplinari)
Obblighi del dipendente per la sicurezza, pag. 128, (v. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
Obblighi del dirigente per la sicurezza, pag. 128, (v. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
Obblighi del preposto per la sicurezza, pag. 128, (v. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
Obblighi delle parti, pag. 501, (v. Estinzione del rapporto di lavoro)
Obblighi nel telelavoro, pag. 175 e seg., (v. Telelavoro)
Offshore (orario), pag. 268, (v. Orario di lavoro)
Oneri per l'integrativo, pag. 6, (v. Contratto integrativo)
Opzione per il TFR, pag. 524, (v. Previdenza complementare)
Orario a turni, pagg. 261, 268, (v. Orario di lavoro)
Orfani di caduti in guerra, per servizio, sul lavoro, pagg. 211, 214, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Oraria (retribuzione), pag. 465, (v. Retribuzione)
Orario di lavoro, pagg. 260 e segg.:
- a turni, pagg. 261. 268
- buoni pasto, pag. 265, 266, 279 e segg., (v. Buoni pasto)
- computo, pag. 271
- deroghe, pag. 275 e segg.
- durata massima, pag. 270
- ferie annuali, pag. 273
- festività, pagg. 282, 298, 309
- flessibile, pagg. 260, 262. 280
- giornaliero, pag. 260
- giornaliero massimo, pag. 260
- lavoratore mobile, pag. 268
- mensa, pag. 265, (v. Buoni pasto)
- nel telelavoro, pag. 176, (v. Telelavoro)
- notturno, pagg. 261, 268, 273 e segg.
- offshore, pag. 268
- part-time, pagg. 145, 267
- pausa giornaliera, pagg. 261, 263, 271
- per il personale all'estero, pag. 264
- plurisettimanale, pagg. 260, 262
- recupero, pag. 263
- reperibilità, pag. 264
- riduzione, pagg. 265
- rilevazione, pag. 263
- riposi compensativi, pag. 263
- riposo, pag. 268
- riposo adeguato, pag. 269

www.uilpa.it

- riposo giornaliero, pag. 271
- riposo settimanale, 271
- riposo sabbatico, pag. 282
- ritardi, pag. 263
- settimanale, pag. 260
- straordinari, pag. 270
- tipologie, pag. 260
- turnazioni, pag. 260
Orario di servizio, pagg. 260, 279
Ordinamento professionale, pag. 436 e segg.:
- accesso dall'esterno, pagg. 437, 439
- aree di inquadramento, pag. 436
- conferimento delle posizioni organizzative e professionali, pag. 443
- confluenza, pag. 438
- contingenti di posizione, pag. 439
- declaratorie, pag. 436
- fasce retributive, pag. 437
- flessibilità, pagg. 438, 442
- formazione, pag. 445 e segg.
- istituzione di nuovi profili, pag. 438
- mansionismo, pagg. 448 e seg., (v. Mansionismo)
- nuovo inquadramento, pag. 438
- passaggi tra le aree, pag. 440
- posizioni retributive, pag. 438
- posizioni organizzative, pagg. 442, 443
- posizioni professionali, pagg. 442, 443
- prima area, pag. 436
- procedure per la progressione, pag. 441
- profili, pag. 437
- progressione interna, pag. 439
- progressioni verticali tra le aree, pag. 439
- relazioni sindacali sul sistema classificatorio, pag. 445
- revoca delle posizioni organizzative professionali, pag. 443
- seconda area, pag. 436
- sistema classificatorio, pagg. 436, 437
- sviluppi economici, pag. 440
- terza area, pag. 436
Ordinanza di differimento, pag. 79, (v. Libertà sindacali)
Organici, pagg. 229, 237, 240
Organici dei dirigenti, pag. 229, (v. Dirigenza)
Organismi paritetici per la sicurezza, pagg. 131, 136, 137, (v. Rappresentante per la sicurezza)
Organizzazione degli uffici, pag. 240
Organizzazione del lavoro, pag. 240
Osservatorio sul telelavoro, pagg. 177, 192, (v. Telelavoro)

P

Padre lavoratore, pag. 227, (v. Donne)
Paga, pag. 464 e seg., (v. Retribuzione)
Pari opportunità, pag. 10, (v. Tutela dei diritti)
Pari opportunità nelle mansioni, pag. 450, (v. Mansionismo)
Parità elettorale, pag. 119, (v. RSU)
Parità uomo donna, pag. 318, (v. Donne)
Parlamento europeo (aspettativa per il), pag. 309, (v. Aspettativa)
Partecipazione, pag. 7, 18, 23, (v. Contrattazione collettiva)
Partecipazione a concorsi o esami (permessi per), pag. 283, (v. Permessi)
Part time, pagg. 143 e seg., (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Part time (orario), pag. 145, (v. Orario di lavoro)
Part time dei dirigenti, pag. 257, (v. Dirigenza)
Part time misto, pagg. 145, 159, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Part time orizzontale, pagg. 145, 154, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Part time verticale, pagg. 145, 154, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Parto plurimo, pag. 331, (v. Donne)
Passaggi diretti, pagg. 378, 379, 380, (v. Mobilità)
Passaggi per trasferimento di attività, pag. 380, (v. Mobilità)
Passaggi tra le aree, pag. 440, (v. Ordinamento professionale)
Passaggio ad altro alloggio, pag. 497, (v. Indennità)
Paternità (congedi di), pagg. 317, 327, (v. Congedi)
Patologie gravi, pag. 287, (v. Malattie)
Patrocinio legale, pag. 474 (v. Retribuzione)
Patto scritto, pag. 151 (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Pausa giornaliera, pagg. 261, 263, 271, (v. Orario di lavoro, Riposi)
Pensione di anzianità, pag. 507 e segg., (v. Pensioni)
Pensione di vecchiaia, pag. 507, (v. Pensioni)
Pensioni, pagg. 345 e segg., 556 e segg., (v. Previdenza complementare):
- pensione di anzianità, pag. 507 e seg.:
  - accredito figurativo, pagg. 507, 512
  - ai superstiti, pag. 506
  - età pensionabile, pagg. 506, 507
- pensione di inabilità, pagg. 345, 356, 358:
  - accertamenti sanitari, pagg. 355, 360
  - attribuzione, pag. 358
  - commissioni mediche, pagg. 349, 359, 367
  - destinatari, pag. 364
  - domanda, pag. 346
  - elevazione età pensionabile, pag. 514
  - equo indennizzo, pagg. 346 e seg.
  - incompatibilità, pagg. 362, 371
  - istruttoria, pagg. 348, 365, 366
  - liquidazione, pagg. 500, 504
  - misura, pagg. 362, 504
  - modalità di calcolo, pag. 370
  - nucleo di valutazione, pag. 518
  - perequazione gestioni pensionistiche, pag. 512
  - posticipo pensionistico incentivato, pag. 517
  - prosecuzione volontaria, pag. 513
  - regime dei cumuli, pag. 506
  - requisiti, pagg. 364, 522

www.uilpa.it

- risoluzione del rapporto, pag. 361
- sistema di calcolo, pag. 506
- sistema contributivo, pag. 506
- sistema retributivo, pag. 506
- tabella per i lavoratori precoci, pag. 507, (v. Pensioni)
- trattamenti pensionistici di privilegio, pagg. 345, 356, 358

Percentuali nel lavoro temporaneo, pag. 193, (v. Rapporto di lavoro temporaneo)
Perdita della cittadinanza, pag. 501, (v. Estinzione del rapporto di lavoro)
Perequazione gestioni pensionistiche, pag. 512, (v. Pensioni)
Periodi di riposo in maternità, pag. 331, (v. Donne)
Periodo di conservazione del posto, pag. 286, (v. Malattia)
Periodo di prova, pagg. 140, 141, (v. Contratto individuale, Inizio rapporto di lavoro):
- decorrenza, pag. 141
- esonero, pag. 141
- sospensione, pag. 141

Periodo di prova nel part time, pag. 141, (v. rapporto di lavoro a tempo parziale)
Permessi, pag. 283 e segg.:
- amministratori locali, pag. 307
- brevi, pag. 283
- nel part time, 147, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
- per alcolisti e tossicodipendenti, pag. 314
- per disabili, pagg. 283, 301, 315, 342, (v. Disabili)
- per decesso di un parente, pagg. 283, 301, 303
- per donatori di sangue, pagg. 284, 295, 296
- per donatori di midollo osseo, pagg. 283, 309
- per esami prenatali, pag. 321, (v. Donne)
- per formazione, pag. 302
- per funzioni elettorali, pagg. 265, 300
- per funzioni pubbliche elettive, pagg. 297, 298
- per grave infermità di un parente, pag. 283
- per gravi calamità naturali, pag. 283
- per gravi motivi familiari, pagg. 283, 304
- per matrimonio, pag. 283
- per motivi di studio, 284
- per motivi personali, pag. 283
- per partecipazione a concorsi o esami, pag. 283
- per rappresentante della sicurezza, pag. 133, (v. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)
- per testimonianza, pag. 283
- retribuiti, pag. 283
- sindacali, pagg. 13, 37, 59, 67 (v. Libertà sindacali)
- sindacali per le minoranze linguistiche, pag. 39, (v. Libertà sindacali)
- sindacali per le RSU, pagg. 45, 55, 93, 95, (v. RSU)
- sindacali per riunione di organismi, pagg. 46, 56, 60, (v. Libertà sindacali)

Personale all'estero (orario di lavoro del), pag. 264, (v. Orario di lavoro)
Personale di vigilanza, pag. 87
Personale in disponibilità, pag. 382, (v. Mobilità)
Personale in distacco e aspettativa (incentivazione), pag. 530, (v. Retribuzione)
Plurisettimanale (orario), pagg. 260, 262, (v. Orario di lavoro)
Polizza sanitaria integrativa, pag. 531, (v. Previdenza complementare)
Portatori di handicap, pagg. 233, (v. Disabili, Inizio rappporto di lavoro)
Posizione (retribuzione di), pag. 444, (v. Retribuzione)
Posizioni organizzative, pagg. 442, 443, (v. Ordinamento professionale)
Posizioni professionali, pagg. 442, 443, (v. Ordinamento professionale)
Posizioni retributive, pagg. 439, (v. Ordinamento professionale)
Postazione di lavoro, pagg. 175, 187, 190, (v. Telelavoro)
Posticipo pensionistico incentivato, pag. 512, (v. Pensioni)
Potere disciplinare, pag. 207, (v. Rapporto di lavoro temporaneo)
Poteri di indirizzo del Governo, pag. 20, (v. Contrattazione collettiva)
Preavviso, pag. 500, (v. Estinzione del rapporto di lavoro):
- indennità di mancato preavviso, pagg. 501, 505
- termini di preavviso, pag. 501

Preavviso dello sciopero, pag. 73, (v. Sciopero)
Precedenza nell'assegnazione della sede, pag. 219, (v. Inizio del rapporto di lavoro)
Precedenza nel part time, pagg. 162, 164 (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Preferenza a parità di merito, pagg. 213, 214, (v. Inizio Rapporto di lavoro)
Preferenza nelle assunzioni, pagg. 213, 214, (v. Assunzioni per concorso, Inizio rapporto di lavoro)
Preferenze sulle schede per le RSU, pag. 98, (v. RSU)
Presentazione delle domande, pagg. 213, 236, (v. Assunzioni per concorso)
Presentazione delle liste per le RSU, pagg. 96, 106, 108, 122, (v. RSU)
Presenza nel domicilio, pag. 288, (v. Malattia)
Prestazioni di fatto, pag. 505, (v. Inizio rapporto di lavoro, Estinzione del rapporto di lavoro)
Prestazioni gratuite nel part time, pag. 149, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Prestazioni indispensabili, pag. 73 e seg., (v. Sciopero)
Prevalenza della legge, pag. 435 (v. Contrattazione collettiva)
Previdenza complementare, pag. 502 e seg.:
- calcolo del TFR, pag. 525
- campo di applicazione, pag. 524
- contribuzione del datore di lavoro, 502
- contribuzione del lavoratore, pag. 502
- fondo pensione, pag. 502:
  - destinatari, pagg. 502, 527
  - finanziamento, pag. 502
  - montante maturato, pag. 528

www.uilpa.it

- procedure costitutive, pag. 502
- termine per l'opzione, pag. 524
- Inpdap, pagg. 525, 528
- invarianza retributiva, pag. 526
- opzione, pag. 524
- polizza sanitaria integrativa, pag. 531
- TFR, pagg. 502, 509, 523 e segg.
- TFR nei rapporti a termine, pagg. 526, 529
- trasformazione della buonuscita, pag. 502

Prima area, pagg. 436, (v. Ordinamento professionale)
Principi di non discriminazione nel part time, pag. 138, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Procedibilità giudiziale, pag. 419, (v. Tutela dei diritti)
Procedimento amministrativo, 396 e segg.:
- accesso, pag. 397
- comunicazione, pag. 396
- documento amministrativo, pag. 397
- memorie, pag. 397
- motivazione, pag. 396

Procedimento dell'integrativo, pag. 6, (v. Contratto integrativo)
Procedimento disciplinare, pag. 385 e segg., (v. Norme disciplinari)
Procedure costitutive dei fondi pensione, pag. 502, (v. Previdenza complementare)
Procedure di avviamento, pag. 211, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Procedure di conciliazione, pag. 423, (v. Tutela dei diritti)
Procedure di contrattazione, pag. 23, (v. Contratto collettivo nazionale, Contrattazione collettiva)
Procedure di raffreddamento, pag. 15 (v. Contrattazione collettiva, Sciopero)
Procedure di raffreddamento nell'integrativo, pag. 15, (v. Contratto collettivo integrativo)
Procedure per la progressione, pag. 15, (v. Ordinamento professionale)
Processo verbale di mancata conciliazione, pag. 419, (v. Tutela dei diritti)
Produttività nel lavoro temporaneo, pag. 193, (v. Rapporto di lavoro temporaneo)
Produttività nel telelavoro, pag. 177, (v. Telelavoro)
Professionali (malattie), pag. 288, (v. Malattie)
Profilo d'inquadramento, pag. 140, (v. Contratto individuale)
Profili, pag. 437, (v. Ordinamento professionale)
Profughi, pagg. 211, 213, (v. Assunzioni per concorso, Inizio del rapporto di lavoro)
Progetti di telelavoro, pag. 185, (v. Telelavoro)
Progetti terapeutici, pag. 315, (v. Disabili)
Programmazione triennale, pag. 226, (v. Assunzioni per concorso)
Progressione interna, pag. 439, (v. Ordinamento professionale)
Progressioni verticali, pag. 439, (v. Ordinamento professionale)
Proroga del contratto a termine, pagg. 155, 171, (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
Prosecuzione volontaria, pag. 543, (v. Pensioni)
Prosecuzione volontaria dei contributi nel part-time, pag. 174, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Prova, pag. 141, (v. Inizio del rapporto di lavoro)
Prova d'esame, pag. 215, (v. Assunzioni per concorsi, inizio rapporto di lavoro)
Provvedimento amministrativo, pag. 394 e segg., (v. Trattamento amministrativo)
Pubblicità, pag. 231, (v. Rapporto di lavoro)
Puerperio, pag. 317 e segg., (v. Donne)

Q

Quiescenza (trattamento di), pag. 504 e segg., (v. Estinzione del rapporto di lavoro, Previdenza complementare)
Quiescenza nel part time, pag. 161 e segg. (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Quoziente per la validità elettorale delle RSU, pagg. 95, 116, (v. RSU)

R

Radiazioni ionizzanti, pag. 320, (v. Donne)
Rapporti tra sindacati e RSU, pag. 47, (v. Libertà sindacali)
Rapporto di lavoro, pag. 140
Rapporto di lavoro a tempo determinato, pag. 177 e segg.:
- apposizione del termine, pagg. 180, 194
- assenze per malattia, pag. 179
- atto scritto, pag. 180
- divieti, pag. 195
- esclusioni, pag. 196
- formazione, pag. 196
- informazioni, pag. 197
- lavori particolari, pagg. 194, 197, 199
- proroga, pagg. 180, 185
- risoluzione, pag. 138
- sanzioni, pagg. 96, 199
- scadenza del termine, pagg. 178, 196
- successione dei contratti, pag. 196

Rapporto di lavoro a tempo parziale, pag. 143 e segg.:
- accoglimento della domanda, pagg. 150, 151
- allargamento dei fruitori, pag. 150
- assegni familiari, pag. 147
- assenze, pag. 142
- attività compatibili, pagg. 144, 149
- attività incompatibili, pagg. 144, 148, 149, 154
- automaticità, pag. 148
- autorizzazione, pag. 154
- comunicazione, pagg. 144, 149
- conflitto di interesse, pagg. 144, 148, 157
- contingenti, pagg. 144, 151, 152, 158
- costituzione, pag. 153
- cumulo tra pensione e retribuzione, pag. 166
- decadenza, pag. 156
- decorrenza della trasformazione, pag. 151

www.uilpa.it

- differimento, pag. 151
- dirigenti, pag. 155, (v. Dirigenza)
- divieto, pagg. 148, 149
- domanda, pag. 150
- elevazione dei contingenti, pag. 144
- esclusioni, pagg. 155, 170
- esercizio di attività professionali, pagg. 156, 157
- ferie, pag. 147
- forma scritta, pagg. 151, 160
- giusta causa, pag. 149
- incentivazione, pag. 162
- incompatibilità, pag. 170
- iscrizione ad albi professionali, pag. 147
- lavoro straordinario, pagg. 146, 159, 160
- lavoro supplementare, pagg. 146, 159, 160
- limiti per altre attività, pag. 152
- orario di lavoro, pag. 145
- part time misto, pagg. 145, 159
- part time orizzontale, pagg. 145, 159
- part time verticale, pagg. 145, 159
- patto scritto, pag. 151
- periodo di prova, pag. 141
- permessi, pag. 147
- precedenza, pagg. 162, 164
- prestazioni a titoli gratuito, pag. 149
- principio di non discriminazione, pag. 161
- prosecuzione volontaria, pag. 174
- recupero permessi, pag. 147
- rientro, pagg. 145, 170
- riscatto, pagg. 171, 172, 173
- risparmi di spesa, pag. 129
- sanzioni, pag. 163
- servizi ispettivi, pagg. 149, 155
- trasformazione, pagg. 143 e segg., 158, 167, 170
- trattamenti accessori, pagg. 146, 158
- trattamento di quiescenza, pag. 165 e segg.
- trattamento economico, pagg. 146, 161, 162
- trattamento previdenziale, pagg. 147, 164, 165, e segg.
- tutela, pag. 162

Rapporto di lavoro temporaneo, pagg. 180, 192, 204:
- assemblee, pag. 194
- condizioni di liceità, pag. 204
- contrattazione, pag. 192
- diritti sindacali, pag. 208
- disciplina, pag. 206
- forma, pag. 205
- percentuali, pag. 193
- potere disciplinare, pag. 207
- produttività pag. 193
- relazioni sindacali, pag. 193
- solidarietà, pag. 207
- tutela, pag. 207

Rapporto tra procedimento disciplinare e penale, pag. 391, (v. Norme disciplinari)

Rappresentante per la sicurezza, pagg. 129, 132 e segg.:
- accesso ai luoghi di lavoro, pag. 134
- amministrazioni con più di 15 dipendenti, pag. 133,
- amministrazioni fino a 15 dipendenti, pag. 132
- attribuzioni, pagg. 130, 134
- consultazione, pag. 134
- contrattazione di comparto, pag. 136
- designazione, pag. 133
- diritti dei lavoratori, pag. 129
- documentazione aziendale, pag. 135
- durata dell'incarico, pag. 132
- elezione, pag. 133
- formazione, pag. 135
- informazione, pag. 135
- obblighi dei lavoratori, pag. 128
- obblighi dei datori di lavoro, pag. 126
- obblighi del dirigente, pag. 126
- obblighi del preposto, pag. 126
- organismi paritetici, pag. 131
- permessi sindacali, pag. 137
- riassetto della materia di sicurezza, pag. 137
- riunioni periodiche, pag. 136
- strumenti, pag. 136

Rappresentanze sindacali unitarie, pagg. 13, 31 e segg., 90 e seg., (v. RSU)

Rappresentatività sindacale, pagg. 21, 32, (v. Contrattazione collettiva, Libertà sindacali)

Recesso dal contratto, pag. 142, 503, (v. Contratto individuale, Estinzione del rapporto di lavoro)

Recesso per giusta causa, pag. 503, (v. Estinzione del rapporto di lavoro)

Recesso per morte, pag. 505, (v. Estinzione del rapporto di lavoro)

Recesso senza preavviso, pag. 500, (v. Estinzione del rapporto di lavoro)

Recidiva, pagg. 389 e seg., (v. Norme disciplinari)

Recuperi, pag. 263, (v. Orario di lavoro)

Recupero dei permessi nel part time, pag. 147, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)

Recupero dei ritardi nel part time, pag. 147, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)

Regime dei cumuli, pag. 506, (v. Pensioni, Previdenza complementare)

Regolamento per l'autonomia tecnica del personale delle Agenzie, pag. 415 e seg.

Regole tecniche nel telelavoro, pag. 187, (v. Telelavoro)

Reintegrazione del posto di lavoro, pag. 392, (v. Norme disciplinari)

Reintegrazione nel telelavoro, pagg. 176, 186, (v. Telelavoro)

Relazioni sindacali, pagg. 4 e segg., 16 e segg., 193, (v. Contrattazione collettiva, Libertà sindacali, Rapporto di lavoro temporaneo):
- nel lavoro a termine, pag. 193
- nel telelavoro, pagg. 176, 177, 188 (v. Telelavoro)
- raffreddamento, pag. 4
- strumenti, pag. 4
- sul sistema classificatorio, pag. 445

Relazioni sindacali del sistema classificatorio, pag. 445

www.uilpa.it

Reperibilità, pag. 264, (v. Orario di lavoro)
Repressione dell'attività antisindacale, pag. 88, (v. Libertà sindacali)
Requisiti concorsuali, pagg. 211, 220, 224, (v. Assunzioni per concorso, Inizio del rapporto di lavoro)
Requisiti per la pensione di inabilità, pag. 364, (v. Inabilità, Pensioni)
Residenza durante la malattia, pag. 288, (v. Malattia)
Responsabilità del dipendente, pag. 409, (v. Norme disciplinari)
Responsabilità del dirigente, pag. 249, (v. Dirigenza)
Retribuzione, pag. 464 e segg., 478 e segg.:
- annua, pag. 465
- assegni ad personam, pag. 500
- assegni familiari, pag. 464
- aumenti, pag. 466
- banca delle ore, pag. 471
- base (retribuzione), pag. 464
- compenso per lavoro straordinario, pagg. 470, 478
- composizione del fondo, pag. 468
- conglobamento, pag. 467
- convenzione triennale, pag. 480
- copertura assicurativa, pag. 473
- costo del lavoro, pag. 481
- di posizione, pag. 444
- di risultato, pag. 444, (v. Dirigenza)
- effetti degli aumenti per il personale in quiescenza, pag. 466
- fasce retributive, pagg. 464, 467
- fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, pagg. 464, 468
- giornaliera (retribuzione), pag. 465
- globale di fatto, pag. 464
- incentivazione per il personale in distacco e in aspettativa, pag. 530
- incentivazione per la produttività, pag. 484
- incrementi retributivi per invalidi di servizio, pag. 474
- indennità di agenzia, pagg. 467, 472
- indennità di vacanza contrattuale, pagg. 465, 482
- indennità integrativa speciale, pag. 465
- indennità per bilinguismo, pag. 472
- individuale (retribuzione), pag. 464
- individuale di anzianità (retribuzione), pag. 464
- inflazione programmata, pag. 465
- integrazioni per il Fondo, pagg. 468, 469
- intenzioni industriali, pag. 474
- oneri a carico dello stato, pag. 483 e segg.
- oraria (retribuzione), pag. 465
- patrocinio legale, pag. 474
- retribuzione individuale d'anzianità, pag. 464
- risorse da sponsorizzazioni, pag. 485
- straordinario, pagg. 470, 478
- struttura, pag. 464
- sviluppi economici nelle aree, pag. 467
- tabellare, pagg. 464, 465
- tassi di inflazione programmata, pag. 481
- trasferta, pag. 475 e seg., (v. Trattamento di trasferta)
- trattamento di fine rapporto, pag. 500 e seg., (v. Previdenza complementare)
- trattamento di trasferimento, pag. 477
- trattamento per scioperi brevi, pag. 473
- tredicesima mensilità, pagg. 465, 487
- utilizzo del Fondo, pag. 469
Revoca delle posizioni organizzative e professionali, pag. 445, (v. Ordinamento professionale)
Riammissione in servizio, pag. 392, (v. Estinzione del rapporto di lavoro, Norme disciplinari)
Riattivazione del procedimento disciplinare, pag. 39,4 (v. Norme disciplinari)
Richiamo alle armi, pag. 292
Riconoscimento degli elettori, pag. 98, (v. RSU)
Ricorso al giudice del lavoro, pag. 86, (v. Sciopero)
Ricorso al Tar, pag. 80, (v. Sciopero)
Ricorsi alla Commissione elettorale per le RSU, pag. 100, (v. RSU)
Ricorso alternativo per causa di servizio, pag. 352, (v. Inabilità, Malattia)
Ricostituzione del rapporto di lavoro, pag. 132, (v. Estinzione del rapporto di lavoro)
Riduzione dell'orario di lavoro, pagg. 265, 315, (v. Orario di lavoro, Disabili)
Riduzione dell'orario di lavoro per disabili, pag. 315
Rielezione nelle RSU, pag. 102, (v. RSU)
Rientro dal part time, pagg. 143, 170, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Rientro giornaliero, pag. 498 (v. Trattamento di trasferta)
Rientro in sede, pag. 488, (v. Trattamento di trasferta)
Rilevazione dell'orario, pag. 263, (v. Orario di lavoro)
Rimborso delle spese per patrocinio legale, pag. 435, (v. Tutela dei diritti)
Rimborso delle spese di missione, pagg. 475, 476, (v. Trattamento di trasferta)
Rimborso per mancata ristorazione, pag. 476, (v. Trattamento di trasferta)
Rimprovero verbale, pagg. 386, 388 (v. Norme disciplinari)
Ripartizioni delle libertà sindacali, pagg. 44, (v. Libertà sindacali)
Riqualificazione professionale, pag. 530
Riposo, pag. 268 e seg. (v. Orario di lavoro):
- adeguato, pag. 269, (v. Orario di lavoro)
- compensativo, pag. 263
- giornaliero, pagg. 271, 301, 331, (v. Donne Disabili, Orario di lavoro)
- giornaliero di padre lavoratore, pag. 320, (v. Donne)
- giornaliero per disabili, pag. 301, (v. Disabili)
- per trasfusione, pagg. 287, 309
- sabbatico, pag. 282
- settimanale, pag. 271
Riscatto nel part time, pagg. 171, 172, 173, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Riserva di posti, pag. 214, (v. Inizio del rapporto di lavoro)
Risoluzione del rapporto di lavoro, pag. 198, (v. Estinzione del rapporto di lavoro, Rapporto di lavoro a tempo determinato)

www.uilpa.it

Risoluzione del rapporto di lavoro per inabilità, pag. 361, (v. Pensioni)
Risorse da sponsorizzazioni, pag. 485, (v. Retribuzione)
Risparmi di spesa nel part time, pag. 149, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Risultato (retribuzione di), pag. 444, (v. Retribuzione)
Ritardi, pag. 263, (v. Orario di lavoro)
Ritenute sindacali, pag. 14
Riunioni di organismi (permessi per), pagg. 46, 56, 60, (v. Permessi)
RSA, pag. 45
RSU, pagg. 13, 31 e segg., 90 e segg.:
- accorpamenti, pag. 101
- adempimenti dell'ARAN, pag. 94
- adempimenti delle amministrazioni, pag. 119
- adesioni, pag. 106
- assemblea, pag 14
- attribuzione dei seggi, pagg. 101, 103, 116
- candidati, pag. 96
- certificazione della votazione, pag. 99
- clausola di salvaguardia, pag. 94
- comitato dei garanti, pagg. 101, 120
- commissione elettorale e suoi compiti, pagg. 96, 97 e segg., 110, 112, 122, 123
- compiti e funzioni, pag. 92
- componenti, pag. 102
- comunicazione dei risultati all'Aran, pag. 101
- costituzione, pagg. 92, 101
- data delle elezioni, pag. 93
- decadenza, pagg. 95, 102
- decisioni, pag. 93
- delegazione trattante, pag. 14, 31
- durata, pag. 93
- elettorato attivo e passivo, pagg. 95, 97, 109
- figure professionali, pag. 91
- incompatibilità, pagg. 93, 103
- iniziativa per la costituzione, pag. 90
- insediamento, pag. 121
- libertà sindacali, pag. 93
- liste elettorali, pagg. 95, 96
- luogo delle votazioni, pagg. 98, 113
- modalità elettorali, pagg. 95, 98
- numero dei componenti, pagg. 92, 103
- parità elettorale, pag. 119
- permessi sindacali, pagg. 13, 45, 55, 93, 95
- preferenze sulle schede, pag. 98
- presentazione delle liste, pagg. 96, 106, 108, 122
- quoziente per la validità elettorale, pagg. 95, 106
- riconoscimento degli elettori, pag. 98
- ricorsi alla commissione elettorale, pag. 100
- rielezione, pag. 102
- schede elettorali, pag. 98
- scrutatori, pag. 97
- scrutinio, pag. 99
- seggio elettorale e sua composizione, pag. 99
- segretezza del voto, pag. 98
- sostituzione nell'incarico, pag. 93
- votazione, pag. 98

Ruolo dei dirigenti, pag. 249, (v. Dirigenza)

S

Salute sul lavoro, pag. 126 e segg., (v. Rappresentante per la sicurezza
Santo patrono, pag. 282, (v. Orario di lavoro, Riposi)
Sanzioni disciplinari, pagg. 388, 428, (v. Norme disciplinari, Tutela dei diritti)
Sanzioni nel lavoro a termine, pagg. 296, 299, (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
Sanzioni nel part time, pag. 163, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Sanzioni per lo sciopero, pag. 80, (v. Sciopero)
Scadenza del termine, pagg. 178, 196, (v. Rapporto di lavoro a termine, Estinzione del rapporto di lavoro)
Schede elettorali per le RSU, pag. 98, (v. RSU)
Schema di codice di comportamento contro le molestie sessuali, pag. 546 e seg., (v. Tutela dei diritti)
Sciopero, pagg. 15, 37 e segg., 72 e segg.:
- commissione di garanzia, pag. 81 e segg.
- comunicazione agli utenti, pag. 73
- consultazione dei lavoratori, pag. 85
- depenalizzazione, pag. 81
- differimento, pag. 79
- diritto, pag. 72
- diritto per i lavoratori autonomi, pag. 75
- diritti delle persone, pag. 72
- legittimazione in giudizio, pag. 78
- limiti, pag. 72
- modalità di effettuazione, pag. 72
- preavviso, pag. 73
- prestazioni indispensabili, pag. 73 e seg.
- procedure di raffreddamento, pag. 15
- ricorso al giudice del lavoro, pag. 89
- ricorso al Tar, pag. 80
- sanzioni per le violazioni, pag. 80
- servizi pubblici essenziali, pag. 73
- trasporti per le isole, pag. 76
Scrutatori per le elezioni delle RSU, pag. 97, (v. RSU)
Scrutinio, pag. 99, (v. RSU)
Seconda area, pag. 436, (v. Ordinamento professionale)
Sede di destinazione, pag. 140, (v. Contratto individuale)
Sede di servizio, pag. 234, (v. Inizio rapporto di lavoro)
Sede di lavoro dei disabili, pag. 301, (v. Disabili)
Sede di lavoro nel telelavoro, pag. 185, (v. Telelavoro)
Sedi centrali (assunzioni nelle), pag. 222, (v. Assunzioni per concorso, Inizio rapporto di lavoro)
Seggio elettorale per le RSU, pag. 99, (v. RSU)
Segretezza del voto, pag. 98, (v. RSU)
Selezione, pagg. 219, 221, 223, (v. Assunzioni per concorso, Inizio rapporto di lavoro)
Servizi di trasporto, pag. 73, (v. Sciopero)
Servizi ispettivi nel part time, pag. 149, 155, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Servizi pubblici essenziali, pag. 73, (v. Sciopero)
Servizio militare, pag. 292
Servizio temporaneo all'estero, pag. 380, (v. Mobilità)

www.uilpa.it

Sicurezza sul lavoro, pag. 126 e segg. (v. Rappresentante per la sicurezza)
Sicurezza per le lavoratrici madri, pag. 319, (v. Donne)
Sindacato, pag. 16, e segg.,(v. Contrattazione collettiva, Relazioni sindacali, Libertà sindacali, Sciopero):
- abilitato alla firma del ccnl, pagg. 13 e seg., 21 e seg.
- abilitato alla stipula del contratto integrativo, pag. 13
- affiliazione tra sigle, pag. 51
- aspettative sindacali, pag. 39
- clausole di raffreddamento, pag. 15
- comportamento antisindacale, pag. 78
- composizione delle delegazioni, pag. 13
- concertazione, pag. 8
- consultazione, pag. 9
- contrattazione collettiva, pag. 4 e segg., 18, 86
- contributi sindacali, pag. 14
- diritto di affissione, pag. 41
- diritto di assemblea, pagg. 14, 40, 70
- diritto di sciopero, pagg. 37, 72
- distacchi sindacali, pag. 41
- informazione, pag. 7
- locali, pagg. 41, 70
- permessi sindacali, pagg. 13, 39
- rapporti con le RSU, pag. 47
- rappresentatività, pagg. 21, 32
- sistema di partecipazione, pag. 7 e seg.
- tutela del dirigente sindacale, pag. 49

Sistema classificatorio, pagg. 436, 437, (v. Ordinamento professionale, Relazioni sindacali)
Sistema contributivo, pag. 506, (v. Pensioni)
Sistema di calcolo, pag. 506, (v. Pensioni)
Sistema retributivo, pag. 506, (v. Pensioni)
Solidarietà, pag. 209, (v. Rapporto di lavoro temporaneo)
Somministrazione lavoro (contratto di), pag. 204 e segg. (v. Inizio rapporto di lavoro, Rapporto di lavoro temporaneo)
Sordomuti, pag. 213 e seg., (v. Inizio rapporto di lavoro)
Sospensione a seguito di condanna definitiva, pag. 434, (v. Norme disciplinari)
Sospensione cautelare per procedimento disciplinare, pag. 393, (v. Norme disciplinari)
Sospensione cautelare per procedimento penale, pag. 393, (v. Norme disciplinari)
Sospensione dal servizio, pagg. 386, 389, (v. Norme disciplinari)
Sospensione delle ferie, pag. 281, (v. Orario di lavoro, Riposi)
Sosta intermedia, pag. 490, (v. Trattamento trasferta)
Soste di lavoro, pag. 271, (v. Orario di lavoro, Riposi)
Sostituzione nell'incarico di rappresentante RSU, pag. 93, (v. RSU)
Spese di imballaggio, pag. 490, (v. Indennità)
Spoil system, pag. 257, (v. Dirigenza)
Stipendio, pagg. 464 e seg., 478 e seg., (v. Retribuzione)
Straordinario, pagg. 270, 470, 478, (v. Orario di lavoro, Retribuzione)
Struttura della retribuzione, pag. 464, (v. Retribu-zione)
Successione dei contratti, pag. 196, (v. Rapporto di lavoro a tempo determinato)
Superstiti (pensione ai), pag. 506, (v. Pensioni)
Sviluppi economici nelle aree, pagg. 404, 467 (v. Ordinamento professionale, Retribuzione)
Svolgimento delle prove, pag. 215, (v. Assunzioni per concorso)
Svolgimento di compiti diversi per i disabili, pag. 3, 15, (v. Disabili)

T

Tabella B - pag. 537
Tabella C - pag. 538
Tabella D - pag. 539
Tabella E - pag. 540
Tabella F - pag. 541
Tabella G - pag. 542
Tabella H - pag. 543
Tabella per la pensione dei lavoratori precoci, pag. 507, (v. Pensioni)
Tabellare (retribuzione), pag. 464, 465, (v. Retribuzione)
Tabelle delle libertà sindacali, pag. 62 e seg., (v. Libertà sindacali)
Tassi di inflazione programmata, pag. 481, (v. Retribuzione)
Telelavoro, pag. 175 e segg.:
- adempimenti dell'amministrazione, pagg. 175, 190
- ambito di applicazione, pag. 188
- assegnazione ai progetti, pagg. 186, 189
- definizioni, pag. 185
- diritti del lavoratore, pag. 191
- doveri del lavoratore, pag. 176, 191
- durata, pag. 186
- finalità, pagg. 185, 188
- orario di lavoro, pag. 176
- osservatorio, pagg. 177, 192
- postazione di lavoro, pagg. 175, 187, 190
- produttività, pag. 177
- progetti, pag. 185
- regole tecniche, pag. 187
- reintegrazione, pagg. 176, 186
- relazioni sindacali, pagg. 176, 177, 188
- reperibilità telematica, pag. 189
- sede di lavoro, pag. 185
- sicurezza, pagg. 177, 190
- trattamento economico, pagg. 177, 187, 191
- trattamento normativo, pagg. 187, 191
- verifica, pagg. 177, 187

Tempi e procedure del ccnl, pagg. 2, 23, (v. Contratto nazionale)
Tempi e procedure dell'integrativo, pag. 6, (v. Contratto integrativo)
Tempo di viaggio, pagg. 475, 476, (v. Trattamento di trasferta)
Tentativo obbligatorio di conciliazione, pagg. 404, 413, (v. Controversie individuali, Tutela dei diritti)

www.uilpa.it

Terapia di recupero per alcolisti e tossicodipendenti, pag. 314, (v. Permessi)
Terapia salvavita, pag. 287, (Malattia)
Testimonianza (congedi per), pag. 283, (v. Congedi)
Termine finale, pag. 140, (v. Contratto individuale)
Termine per la conciliazione, pag. 418, (v. Controversie individuali, Tutela dei diritti)
Termine per l'opzione del TFR, pag. 524, (v. Previdenza integrativa)
Termini di preavviso, pag. 500, (v. Estinzione del rapporto di lavoro)
Termini di pronuncia per l'inabilità, pag. 355, (v. Inabilità)
Termini delle operazioni elettorali per le RSU, pag. 104, (v. RSU)
Terza area, pag. 436, (v. Ordinamento professionale)
Testimonianza (congedi per), pag. 283, (v. Congedi, Permessi)
TFR, pagg. 502, 509, 513 e seg., (v. Previdenza complementare)
TFR nei rapporti a termine, pagg. 526, 529, (v. Previdenza complementare)
Tipologia del rapporto di lavoro, pag. 140, (v. Contratto individuale)
Tipologie dell'orario, pag. 260, (v. Orario di lavoro)
Titolari della contrattazione integrativa, pag. 21, (v. Contratto collettivo integrativo)
Titolarità dei permessi, pagg. 13, 45, 64, (v. Libertà sindacali)
Titolarità delle aspettative e dei permessi non retribuiti, pag. 64, (v. Libertà sindacali)
Tossicodipendenza, pag. 314, (v. Permessi, Malattia)
Tossicodipendenti (permessi per), pag. 314, (v. Permessi)
Traghetti, pag. 76, (v. Sciopero)
Trasferimenti, pag. 375 e seg., (v. Mobilità)
Trasferimenti collettivi, pag. 381, (v. Mobilità)
Trasferimento (indennità), pagg. 477, 493
Trasferimento del coniuge, pagg. 384, 530, (v. Mobilità)
Trasferimento degli amministratori locali, pag. 307, (v. Mobilità)
Trasferimento del dirigente sindacale, pag. 48, (v. Libertà sindacali)
Trasferimento di attività (permessi per), pag. 380, (v. Mobilità)
Trasferimento fuori sede, pag. 496
Trasferimento per rinvio a giudizio, pag. 433, (v. Norme disciplinari)
Trasferimento temporaneo all'estero, pag. 380, (v. Mobilità)
Trasferimento volontario, pag. 375, (v. Mobilità)
Trasferte inferiori a 8 ore, pag. 475, (v. Trattamento di missione)
Trasformazione della buonuscita, pag. 502, (v. Previdenza complementare)
Trasformazione in part time, pagg. 145, 154, 158, 167, 170, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Trasporti per le isole, pag. 76, (v. Sciopero)
Trasparenza, pag. 219, (v. Assunzioni in servizio, Inizio rapporto di lavoro)
Trasporti, pag. 491, (v. Trattamento di trasferta)
Trasporti pubblici, pag. 491, (v. Trattamento di trasferta)
Trattamenti accessori nel part time, pagg. 146, 158, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Trattamenti pensionistici di privilegio, pagg. 345, 356, 358, (v. Pensioni)
Trattamento di fine rapporto, pag. 500 e seg. (v. Previdenza complementare)
Trattamento di missione, pag. 475 e seg., (v. Retribuzione, Trattamento di trasferta)
Trattamento di quiescenza nel part time, pag. 165 e segg. (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Trattamento di trasferimento, pagg. 477, 493 e segg.:
- alloggi, pag. 497
- destinatari, pag. 493
- indennità, pagg. 477, 193
- limiti del rimborso, pag. 494
- misura del rimborso, pag. 495
- passaggio ad altro alloggio, pag. 497
- prima sistemazione, pagg. 477, 495, 499
- spese di imballaggio, pag. 490
- trasferimento fuori sede, pag. 496

Trattamento di trasferta, pagg. 475 e segg., 488 e segg.:
- anticipazione, pag. 476
- assicurazione, pag. 499
- autisti, pag. 475
- esclusioni, pag. 489
- funzioni ispettive, pag. 492
- indennità, pag. 475, 476, 498
- indennità supplementare, pag. 475
- lavoro straordinario, pag. 475
- missione continuativa, pag. 476
- missione conto terzi, pag. 497
- riduzione, pag. 490
- rientro giornaliero, pag. 498
- rientro in sede, pag. 488
- rimborso spese, pagg. 475, 476
- sosta intermedia, pag. 490
- tempo di viaggio, pagg. 475, 476
- trasferte inferiori a 8 ore, pag. 476
- trasporti, pag. 491
- uso del mezzo proprio, pagg. 492, 499

Trattamento economico, pagg. 464 e segg., 478 e segg., (v. Retribuzione)
Trattamento economico dei dirigenti, 251, (v. Dirigenza)
Trattamento economico dei distaccati sindacali, pag. 49, (v. Libertà sindacali)
Trattamento economico delle lavoratrici madri, pag. 324 e segg., (v. Donne)
Trattamento economico in malattia, pagg. 286, 287, 310, (v. Malattia)
Trattamento economico nel part time, pagg. 146, 161,

www.uilpa.it

162, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Trattamento economico nel telelavoro, pag. 187, 191, (v. Telelavoro)
Trattamento normativo per le lavoratrici madri, pag. 324 e segg., (v. Donne)
Trattamento previdenziale delle lavoratrici madri, pag. 326 e segg., (v. Donne)
Trattamento previdenziale nel part time, pagg. 147, 164, e segg., (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)
Trattenute per scioperi brevi, pag. 473 (v. Retribuzione)
Tredicesima mensilità, pagg. 465, 487, (v. Retribuzione)
Turnazioni, pagg. 260, 261, (v. Orario di lavoro)
Turni (orario a), pagg. 260, 261, 268, (v. Orario di lavoro)
Turno (indennità di), pagg. 261, 264
Tutela dei diritti, pagg. 10 e seg., 404, 410 e segg.:
- accertamento pregiudiziale, pag. 411
- arbitrato, pagg. 418, 423
- arbitrato irrituale, pag. 419
- cabina di regia, 426
- camere arbitrali stabili, pagg. 419, 424
- collegio arbitrale, pag. 420
- collegio di conciliazione, pagg. 410, 413
- comitato delle pari opportunità, pag. 10
- comitato paritetico sul mobbing, pag. 11
- commissione di conciliazione, pagg. 413, 418
- conciliazione, pag. 404
- condizione di procedibilità, pag. 419
- controversie, pag. 411
- controversie individuali, pagg. 404
- controversie sulle procedure concorsuali, pag. 411
- designazione dell'arbitro, pag. 422
- Direzione regionale del lavoro, pag. 424
- Direzione provinciale del lavoro, pag. 413
- esecutività del lodo, pag. 420
- facoltatività dell'arbitrato, pag. 422
- giudice amministrativo, pag. 411
- giudice competente, pagg. 404, 420
- giudice ordinario, pag. 466
- impugnazione delle sanzioni disciplinari, pag. 410
- impugnazione del lodo arbitrale, pag. 419
- lodo arbitrale, pag. 419
- mobbing, pag. 11
- molestie sessuali, pagg. 404, 546 e segg.
- pari opportunità, pag. 10
- procedibilità nel ricorso giudiziale, pag. 419
- procedure di conciliazione, pag. 423
- processo verbale di mancata conciliazione, pag. 419
- rimborso spese per patrocinio legale, pag. 435
- schema di codice contro le molestie sessuali, pag. 546 e seg.
- tentativo obbligatorio di conciliazione, pagg. 404, 413
- termine della conciliazione, pag. 418
Tutela dei luoghi di lavoro, pag. 137 e segg., 319, (v. Donne, Rappresentanza per la sicurezza)
Tutela dei dirigenti sindacali, pag. 49, (v. Libertà sindacali)
Tutela della salute delle lavoratrici, pag. 319 e seg., (v. Donne)
Tutela nel lavoro temporaneo, pag. 207, (v. Rapporto di lavoro temporaneo)
Tutele nel part time, pag. 162, (v. Rapporto di lavoro a tempo parziale)

U

Uffici di collocamento, pag. 220, (v. Assunzioni in servizio, Inizio del rapporto di lavoro)
Uffici di diretta collaborazione, pag. 242, (v. Dirigenza)
Ufficio competente, pag. 387, (v. Norme disciplinari)
Uniforme di servizio, pag. 530
Uso mezzo proprio, pagg. 492, 499, (v. Comparti di contrattazione)
Utenti, pag. 76, (v. Libertà sindacali, Sciopero)
Utilizzo del fondo, pag. 469, (v. Trattamento di trasferta)

V

Vacanza contrattuale, pag. 2, (v. Contratto collettivo nazionale)
Validità dei certificati, pag. 400, (v. Documentazione amministrativa)
Valore dei buoni pasto, pag. 265, (v. Buoni pasto)
Valutazione dei dirigenti, pag. 255, (v. Dirigenza)
Vecchiaia (pensione di), pag. 507, (v. Pensioni)
Vedove di caduti in guerra, per servizio, sul lavoro, pagg. 211, 214, (v. Assunzioni per concorso, Inizio rapporto di lavoro)
Verbale di mancata conciliazione, pag. 419, (v. Controversie individuali, Tutela dei diritti)
Verifica dei risultati dei dirigenti, pag. 248, (v. Dirigenza)
Verifica nel telelavoro, pagg. 177, 187, (v. Telelavoro)
Vicedirigenza, pagg. 245, (v. Dirigenza)
Visite personali di controllo, pag. 88
Vincoli per l'integrativo, pagg. 6, 19, (v. Contratto integrativo)
Violazione dei doveri d'ufficio, pag. 403, (v. Documentazione amministrativa, Norme disciplinari)
Votazione per le RSU, pag. 98, (v. RSU)