



**LAVORIAMO OGGI PERCHÈ
DOMANI SIA NORMALE**
SCEGLI CISL FP. CONTRATTAZIONE, SERVIZI, FATTI.

IL NUOVO CCNL “FUNZIONI CENTRALI”

Tavole di confronto
tra i ccnl Ministeri, Agenzie fiscali, Epne
e il ccnl Funzioni centrali
2016 - 2018



fp@cisl.it



www.facebook.com/CislFunzionePubblica



www.twitter.com/cislfp



www.instagram.com/cislfp_nazionale/

Presentazione

Il 23 dicembre 2017 è stata siglata l'ipotesi del ccnl Funzioni centrali 2016 - 2018.

Un risultato importante che, dopo otto anni di blocco contrattuale, consente il ripristino di una normale dinamica negoziale e accoglie rilevanti elementi di modernizzazione della disciplina del lavoro pubblico.

Il lavoro, finalizzato ad evidenziare le principali novità apportate dalla sottoscrizione del contratto, presenta alcune tavole di confronto tra il testo degli istituti disciplinati nei precedenti ccnl del Comparto Ministeri, Agenzie fiscali ed Epne - sintetizzato nella colonna di sinistra - e quello del contratto Funzioni centrali - riportato nella colonna a fronte.

La comparazione consente di cogliere quali istituti contrattuali presenti nei ccnl previgenti sono stati confermati o modificati/integrati e quali introdotti ex novo.

N.b.: Molte delle materie oggetto di contrattazione indicate nel precedente elenco sono tornate nella competenza esclusiva della fonte legale a seguito del processo di rilegificazione operato dal d.lgs. 150/2009 e dunque erano già state sottratte alla disponibilità della negoziazione delle parti.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL NUOVO CCNL

Il ccnl del comparto Funzioni centrali si applica:

- a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni indicate all'art. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016
- al personale dipendente di nazionalità italiana, assunto con contratto a tempo indeterminato dal Ministero degli Affari Esteri nelle sedi diplomatiche e consolari e negli Istituti italiani di cultura all'estero
- agli ufficiali giudiziari di cui all'art. 1, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, fatto salvo quanto previsto dal CCNL Ministeri del 24 aprile 2002.

Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto.

DURATA e DECORRENZA

Il ccnl Funzioni centrali concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

STRUTTURA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- contrattazione collettiva la quale, oltre che a livello nazionale, si svolge a livello di amministrazione, con la contrattazione integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dal ccnl.
- 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;
- interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Il nuovo CCNL del personale delle funzioni centrali aggiorna l'attuale sistema di relazioni sindacali articolandolo nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;
- contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.

La partecipazione si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

Sono oggetto di **confronto**, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali titolari dei CCNI e con i soggetti sindacali titolari della contrattazione di sede territoriale/sede di RSU:

- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- l'individuazione dei profili professionali;
- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001.

Sono oggetto di confronto, a livello di sede di elezione di RSU, con i soggetti sindacali titolari della contrattazione di sede territoriale i criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito dall'amministrazione in materia di articolazione delle tipologie di orario di lavoro.

L'organismo paritetico per l'innovazione:

- realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione ed è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Materie contrattabili a livello di singola amministrazione:

- sistemi di incentivazione del personale
- criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di amministrazione
- linee di indirizzo generale per l'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative dei processi di disattivazione o riqualificazione dei servizi, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
- accordi di mobilità;
- criteri generali per l'attuazione della mobilità volontaria dei dipendenti tra sedi centrali e periferiche o tra le sedi periferiche di una stessa amministrazione
- le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- le pari opportunità
- le implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno
- sviluppi economici all'interno delle aree
- criteri per la definizione dei profili professionali
- articolazione delle tipologie di orario di lavoro

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

- applicazione e gestione in sede locale della disciplina dei sistemi di incentivazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di amministrazione
- 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;
- modalità attuative dei criteri in materia di mobilità esterna

organizzativa innovativa, complessa, e può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

- effettua il monitoraggio dell'attuazione dei piani di azioni positive predisposte dai CUG, in collaborazione con questi ultimi.
- Le OO.SS. e/o gruppi di lavoratori possono inoltrare all'organismo progetti e programmi
- Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79.
- Sono condotti analisi e studi dei dati riferiti alle assenze del personale ai fini della definizione degli obiettivi di miglioramento rispetto ai benchmark elaborati a livello nazionale.

Inoltre è istituito presso l'Aran un osservatorio paritetico che:

- ha il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001.
- verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.
- è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Il CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi degli artt. 49 e 64 del d. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**
- c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- f) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- h) l'elevazione delle maggiorazioni orarie per la remunerazione del lavoro in turno
- j) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità

Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica e decorsi 30 gg dall'inizio delle trattative (prorogabili fino ad un massimo di ulteriori 30 gg) le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione:

- i) l'elevazione dei limiti previsti in merito ai turni effettuabili.
- k) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- l) l'elevazione dei limiti previsti per i turni di reperibilità;
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo;
- n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
- o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita;
- p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale
- q) elevazione, fino ad ulteriori sei mesi, dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- r) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a termine;

- articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro
- N.B. molte delle materie oggetto di contrattazione indicate nel precedente elenco sono tornate nella competenza esclusiva della fonte legale a seguito della rilegificazione operata da d.lgs. 150/2009 e dunque erano già state sottratte alla disponibilità della negoziazione delle parti.*

- s) i criteri per la ripartizione del contingente di personale per il diritto allo studio;
 - t) integrazione delle situazioni personali e familiari previste in materia di turni di lavoro;
 - u) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
 - v) **riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche**
- N.B. in neretto sono contrassegnate le materie oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale (a livello di sede di RSU) per quanto riguarda i livelli di adeguamento presso la sede.*

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

COMMISSIONE PARITETICA PER LA REVISIONE DEI SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Al fine di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sugli attuali sistemi di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una loro evoluzione e convergenza in linea con le finalità indicate al comma 1, nella prospettiva di pervenire a modelli maggiormente idonei a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi è istituita, presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del nuovo CCNL, una specifica Commissione paritetica, alla quale sono affidati i seguenti compiti:

- a) analisi delle caratteristiche degli attuali sistemi di classificazione professionale, anche in chiave di raffronto con quelli vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre pubbliche amministrazioni dei Paesi europei;
- b) valutazione di efficacia ed appropriatezza di tali sistemi con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle amministrazioni interessate, nell'ottica di bilanciare l'esigenza di convergenza con quella di valorizzare le specificità di ciascuna di esse;
- c) verifica delle declaratorie di area o categoria, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;
- d) verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;
- e) verifica della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi;
- f) verifica della possibilità di definire ulteriori opportunità di progressione economica, per il personale apicale di ciascuna area o categoria;
- g) revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree o categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata;
- h) verifica della possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;
- i) analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- j) analisi e valorizzazione delle specificità professionali.

La Commissione concluderà i suoi lavori entro il mese di maggio 2017.

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Il contratto individuale che regola il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato deve avere forma scritta e deve indicare alcuni elementi essenziali:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- d) mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
- e) durata del periodo di prova;
- f) sede di destinazione dell'attività lavorativa;
- g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.

Se l'assunzione è a tempo parziale il contratto individuale deve indicare anche l'articolazione oraria del del p-time.

Nel caso in cui venga annullata la procedura di reclutamento il contratto si risolve senza obbligo di preavviso.

Ai fini dell'assunzione il lavoratore, **entro un termine non inferiore a trenta giorni**, deve presentare all'amministrazione la documentazione indicata nel bando di concorso e deve dichiarare 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. 165/2001. Tuttavia, se il lavoratore è titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale uguale o inferiore al 50% del tempo pieno non deve presentare l'autodichiarazione perché in tal caso può svolgere una ulteriore attività. Nel caso in cui, invece, sia già dipendente di altra amministrazione, pubblica o privata unitamente ai documenti richiesti dal bando deve presentare la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

Scaduti inutilmente i trenta giorni l'amministrazione comunica al lavoratore di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

Disciplina invariata

**PERIODO
DI PROVA****Durata del periodo di prova**

I ccnl dei comparti confluiti nel comparto Funzioni centrali dispongono per i lavoratori a tempo a tempo indeterminato diverse durate del periodo di prova:

MINISTERI

- 2 mesi per le posizioni economiche A1 e B1;
- 4 mesi per le posizioni economiche B2, B3, C1, C2.

EPNE

- 2 mesi per il personale dell'Area A;
- 4 mesi per il personale delle Aree B e C.

AGENZIE FISCALI

- 2 mesi per la Prima Area;
- 4 mesi per la Seconda e la Terza Area.

Sospensione del periodo di prova

Tutti i ccnl prevedono che nei casi di assenza per malattia, di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge il periodo di prova venga sospeso.

Per le assenze riconosciute come causa di sospensione è previsto lo stesso trattamento economico dei dipendenti non in prova.

In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi.

Ipotesi di rescissione e di superamento del periodo di prova

Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.

Decorso positivamente il periodo di prova, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti mentre, in caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità eventualmente maturati.

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

Esonero dal periodo di prova

I ccnl Agenzie fiscali e Ministeri prevedono che in base a criteri predeterminati dalle amministrazioni, 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. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti appartenenti ai ruoli della medesima amministrazione inquadrati in qualifica superiore a seguito di processi di riqualificazione.

Conservazione del posto / Aspettativa senza retribuzione del dipendente a tempo indeterminato vincitore di concorso

Nel ccnl Epne si prevede che durante il periodo di prova il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato vincitore di concorso presso la stessa o altra amministrazione o ente, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione presso l'ente di provenienza, e nel caso in cui non superi la prova o receda può rientrare, a domanda, nel profilo di provenienza.

In questa ipotesi il ccnl Ministeri prevede, invece, che venga concesso al dipendente un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità per tutta la durata del periodo di prova. Il ccnl Agenzie fiscali non disciplina questa ipotesi.

Ai fini dell'armonizzazione tra i ccnl, la **durata del periodo di prova** è rideterminata in:

- due mesi per i dipendenti inquadrati nell'Area Prima prevista dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, del CNEL; nell'Area A del precedente CCNL Enti Pubblici non economici; nella categoria Prima del CCNL AGID; nella categoria A operatore dell'ENAC;
- quattro mesi per il personale inquadrato nelle restanti aree previste dai precedenti CCNL dei Ministeri, delle Agenzie Fiscali, del CNEL, degli Enti Pubblici non economici; nelle restanti categorie di AGID; nelle categorie B-collaboratore e C funzionario dell'ENAC;
- sei mesi per il personale dell'area operativa dell'ENAC.

Resta invariata la disciplina contrattuale:

- della **sospensione del periodo di prova**
- delle ipotesi di **rescissione e di superamento del periodo di prova**

Per quanto riguarda l'esonero dal periodo di prova i ccnl Ministeri e Agenzie fiscali subordinavano questa ipotesi alla definizione di criteri predeterminati dalle amministrazioni, sentite le OO.SS. Il nuovo ccnl ora prevede che, con il consenso dell'interessato, sono esonerati dal periodo di prova:

- i dipendenti che lo hanno già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto.
- i dipendenti vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d. lgs. n. 75/2017.

In riferimento al **periodo di prova del dipendente a tempo indeterminato vincitore di concorso** il nuovo ccnl ricalca la disciplina del ccnl Epne prevedendo che il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione.

In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente rientra, a domanda, nella area o categoria e profilo professionale di provenienza. Questa disciplina non si applica nel caso in cui il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso non ha ancora superato il periodo di prova nell'amministrazione di appartenenza.

**RICOSTITUZIONE
DEL RAPPORTO
DI LAVORO**

Tutti i ccnl prevedono che se il rapporto di lavoro si interrompe per effetto di dimissioni il dipendente entro 5 anni può richiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'ente si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta e in caso di accoglimento è ricollocato nella posizione equivalente a quella rivestita al momento delle dimissioni previa disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica.

La stessa facoltà di richiedere la ricostituzione del rapporto di lavoro è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

I ccnl Ministeri e Agenzie fiscali oltre che alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'amministrazione subordinano la ricostituzione del rapporto di lavoro al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione e al positivo accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto è dovuta a motivi di salute.

**FASCICOLO
PERSONALE**

Per ogni dipendente vengono conservati in un apposito fascicolo personale tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'ente o dallo stesso dipendente, che attengono al suo percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti più significativi che lo riguardano.

Su tali atti e documenti è assicurata la riservatezza dei dati personali e il dipendente ha diritto a prenderne visione.

La normativa contrattuale risulta invariata ad eccezione del requisito del mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione e del positivo accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto è dovuta a motivi di salute, requisiti richiesti ai fini della ricostituzione del rapporto di lavoro dai ccnl Ministeri e Agenzie fiscali ma non più contemplati nel nuovo ccnl.

Inoltre, si specifica che per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente all'area/categoria, al profilo ed alla posizione economica, rivestiti al momento della interruzione del rapporto di lavoro.

Disciplina invariata

CAPO II – ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

**ORARIO
DI LAVORO****Disciplina generale**

L'orario ordinario di lavoro:

- è di 36 ore settimanali
- 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. Il ccnl Ministeri prevede il previo esame con le organizzazioni sindacali
- è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico e le rispettive articolazioni sono determinate dai dirigenti responsabili, previo esame con le organizzazioni sindacali

Criteri di determinazione dell'orario

I ccnl Ministeri e Agenzie fiscali prevedono che l'orario venga 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.

Tipologie di orario adottabili

Secondo quanto previsto dai ccnl Ministeri e Agenzie fiscali possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

- orario articolato su cinque giorni che si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane con durata e collocazione diversificata
- orario articolato su sei giorni che si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;
- orario flessibile che si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- turnazioni ovvero rotazioni cicliche dei dipendenti
- orario plurisettimanale che 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 complessivo.

La disciplina generale dell'orario di lavoro resta invariata ad eccezione dell'esame con le organizzazioni sindacali sull'articolazione dell'orario di lavoro che nel nuovo ccnl è materia di confronto sindacale (v. relazioni sindacali)

Restano invariate anche:

- la disciplina dei criteri di determinazione dell'orario
- le tipologie di orario adottabili
- l'utilizzazione in materia programmata di tutti gli istituti che consentono una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi prevista dal ccnl Epne
- i 30 minuti di pausa dopo le sei ore di lavoro
- le specifiche articolazioni dell'orario di lavoro in relazione alla necessità di garantire i servizi istituzionali previste per il personale degli uffici doganali dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.

Rispetto alla precedente normativa contrattuale si specifica che, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del d.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi (salvo quanto espressamente previsto in sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale di ente o di amministrazione e dei criteri previsti in sede di adeguamento presso la sede di posto di lavoro dalla contrattazione collettiva territoriale/posto di lavoro che possono elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie).

Il ccnl Epne, invece, in aggiunta all'orario plurisettimanale previsto anche negli altri ccnl, prevede tra i criteri di flessibilità che regolano la distribuzione dell'orario di lavoro:

- l'utilizzazione in materia programmata di tutti gli istituti che consentono una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro
- la priorità nell'impiego flessibile, 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

Il ccnl Agenzie fiscali prevede che 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 e che le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, qualunque sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza.

Pausa

Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti.

In sede di contrattazione decentrata possono essere definite particolari tipologie dell'orario di lavoro per il personale che presta servizio all'estero.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

E' prevista una riduzione di orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali per il personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario che comportano significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità.

Il relativo costo deve essere fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento.

TURNAZIONI

Criteri

I criteri da osservare per l'adozione dell'orario di lavoro su turni sono:

- si considera in turno il personale che si avvicenda in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio. I criteri sono determinati a livello decentrato attraverso esame con le OOSS (nel ccnl Agenzie fiscali ed Epne i criteri sono materia di contrattazione integrativa);
- la ripartizione del personale nei vari turni dovrà avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- 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; nel ccnl Epne è previsto che i periodi di limitata sovrapposizione vengano definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente
- all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 12 ore consecutive (previsione mancante nel ccnl Epne)
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano una erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore (lo prevede solo il ccnl Epne)
- 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.

Numero dei turni effettuabili da ciascun dipendente

il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a otto (nel ccnl Epne non può essere superiore a dieci fatte salve esigenze eccezionali). Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno. **Per il personale di custodia del Ministero**

Disciplina invariata

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere articolate nell'arco di un mese in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'amministrazione.

Per quanto riguarda i criteri per l'adozione dei turni sono apportate le seguenti modifiche:

- non sono più materia di contrattazione integrativa (ma sono elevabili in quella sede le maggiorazioni orarie e i limiti dei turni, compresi i turni festivi, effettuabili da ciascun dipendente)
- per ogni periodo di 24 ore è previsto un riposo pari ad almeno 11 ore consecutive

Ad eccezione delle modifiche esposte la disciplina dei criteri risulta invariata.

Relativamente al **numero dei turni effettuabili da ciascun dipendente**, elevabile in sede di contrattazione integrativa, viene trasposta nel nuovo ccnl la disciplina migliorativa del ccnl Epne: fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Resta invariato il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente (non superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno) nonché la possibilità che per il personale di custodia del Ministero dei beni culturali tale limite possa essere elevato alla metà dei giorni festivi dell'anno, prevedendo apposite maggiorazioni, rispetto alle ordinarie indennità di turno

dei beni culturali i limiti possono essere elevati a dieci turni notturni per mese ed alla metà dei giorni festivi dell'anno; in tal caso la contrattazione decentrata di amministrazione, dovrà stabilire apposite maggiorazioni rispetto alle ordinarie indennità di turno definite nella stessa sede

Trattamento economico

Nei ccnl Ministeri e Agenzie fiscali è previsto che le indennità di turno, determinate a livello di contrattazione decentrata di amministrazione, possono essere:

- indennità di importo eguale per ciascun segmento delle 24 ore;
- indennità che retribuiscono esclusivamente il turno reso in segmenti di orario pomeridiano e/o notturno.

Sono inoltre fissati importi minimi delle indennità di turno pari a:

- € 12,91 lordi per ciascun turno festivo;
- € 12,91 lordi per ciascun turno notturno, nell'ipotesi di cui alla precedente lettera b);
- € 25,82 lordi per ciascun turno notturno - festivo.

Il ccnl Epne prevede la corresponsione di una indennità pari a:

- fascia pomeridiana: maggiorazione oraria della retribuzione con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 20 %;
- fascia notturna e giorni festivi: maggiorazione oraria della retribuzione con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 80%;
- fascia festiva-notturna: maggiorazione oraria della retribuzione con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 90%.

Esclusioni

Il personale con orario di lavoro flessibile, a richiesta, può 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.

REPERIBILITÀ

Disciplina generale

- Il ricorso alla reperibilità è ammesso soltanto per necessità di servizio essenziali ed indifferibili che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.
- La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore.
- In caso di chiamata in servizio, durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.
- Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese
- In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.

Trattamento economico

Ccnl Ministeri e Agenzie fiscali

Per il turno di 12 ore è corrisposta una indennità non inferiore a euro 17,35 mentre per turni di durata inferiore alle 12 ore questa indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata maggiorata del 10 per cento.

EPNE

Il ccnl Epne prevede che la disciplina della reperibilità venga definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente e tenga conto anche delle esigenze di rotazione tra più soggetti volontari.

Il periodo di reperibilità di 12 ore è remunerato con un compenso compreso tra € 7,75 e € 12,9 stabilito in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.

Quando la reperibilità cade in un giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche in caso di mancata chiamata.

Per quanto riguarda il **trattamento economico** gli importi delle indennità di turno sono ridefiniti in misura pari a:

- turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione base mensile
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione base mensile
- turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione base mensile
- turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto alle lettere b) e c).

Si precisa che tali indennità, poste a carico dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa, sono corrisposte per i soli periodi di effettiva prestazione in turno e che le relative maggiorazioni orarie (nonché i limiti dei turni) sono elevabili in sede di contrattazione integrativa.

Fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

La disciplina delle **esclusioni** resta invariata rispetto ai precedenti ccnl.

La **disciplina generale** della reperibilità risulta invariata rispetto ai precedenti ccnl ad eccezione della previsione in base alla quale in caso di chiamata il dipendente deve raggiungere il posto di lavoro, di norma, entro 30 minuti.

Per quanto riguarda il **trattamento economico** spettante si prevede che:

- per un turno di reperibilità di 12 ore è corrisposta una indennità di Euro 10,00.
- per turni di durata inferiore alle 12 ore, tale indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore e viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10 per cento.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.

La **misura dell'indennità e il limite delle sei reperibilità in un mese sono elevabili in sede di contrattazione integrativa**. In ogni caso, fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi le discipline in atto definite sulla base dei precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

Come prevedeva il ccnl Epne quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

**PARTICOLARI
ATTIVITÀ
PRESTATE DA
DIPENDENTI
NON IN TURNO**

Nuovo istituto, non disciplinato nei precedenti ccnl

Sono previsti alcuni benefici per i dipendenti non in turno che, per particolari esigenze di servizio, prestano attività lavorativa.

Se non usufruiscono del giorno di riposo settimanale, hanno diritto:

- al riposo compensativo delle ore lavorate, da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
- ad un compenso pari al 50% della retribuzione base mensile per ogni ora di lavoro effettivamente prestata

Se prestano servizio in un giorno festivo infrasettimanale, hanno diritto:

- a richiesta, ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate
- oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Se prestano servizio in giorno feriale non lavorativo, nel caso di articolazione oraria su cinque giorni, hanno diritto a richiesta:

- ad equivalente riposo compensativo oppure, in alternativa, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

Per il lavoro ordinario notturno o festivo prestato da dipendenti non in turno, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%, elevata al 30% nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno.

Tali compensi sono cumulabili con altri eventuali trattamenti accessori collegati alla prestazione, da riproporzionare in relazione alle ore di effettiva prestazione lavorativa.

**ORARIO
MULTIPERIODALE**

Disciplina generale

La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario:

- viene effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi
- va definita, di norma, una volta all'anno a seguito di esame con le OO.SS

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

- il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 44 ore;
- al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma, rispettivamente, non possono superare le 13 settimane.

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.

Agenzie fiscali

Viene previsto solo in questo ccnl che in relazione a ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro il limite dei periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario può essere elevato a 26 settimane (criterio previsto solo nel ccnl Agenzie fiscali)

(Norma non presente nel ccnl Epne)

La disciplina generale dell'istituto viene confermata ad eccezione:

- dell'esame congiunto con le OO.SS.
- del limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale

Non viene accolta nel nuovo ccnl la previsione peggiorativa del ccnl Agenzie fiscali ovvero la possibilità di elevare a 26 settimane il limite dei periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario in relazione a ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro .

PAUSA

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale, purché non turnista, ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa finalizzata al recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

La durata e la collocazione vanno definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita ed in funzione della disponibilità di eventuali servizi di ristoro, della dislocazione delle sedi delle amministrazioni nella città, tenendo conto della dimensione della città

Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, potrà essere prevista per il personale con orario di lavoro flessibile.

La disciplina dell'istituto risulta invariata con la sola specificazione che 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, quali ad esempio le operazioni di sdoganamento e le udienze giudiziarie.

**RILEVAZIONE
DELL'ORARIO
E RITARDI****Epne**

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico.

Ministeri

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

In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio

Agenzie fiscali

L'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo è previsto salva diversa autorizzazione in caso di eventuale oggettivo impedimento.

In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e dell'indennità di Agenzia.

Qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa al di fuori della sede di servizio il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al lavoro è considerato orario di lavoro.

**LAVORO
STRAORDINARIO
E RIPOSI
COMPENSATIVI****Disciplina generale**

Il lavoro straordinario:

- non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro
- deve espressamente essere autorizzato dal dirigente
- il lavoratore, salvo giustificati motivi di impedimento per esigenze personali e familiari, è tenuto ad effettuare il lavoro straordinario

Il ccnl EPNE prevede un limite massimo individuale di lavoro straordinario pari a 200 ore annue elevabile in sede di contrattazione integrativa, anche in relazione ad esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori.

Su richiesta del dipendente (ad eccezione dei lavoratori che hanno aderito alla banca delle ore), le prestazioni di lavoro straordinario possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio massimo 4 mesi.

Le risorse non utilizzate, limitatamente all'anno di riferimento in cui si è verificato l'avanzo, confluiscono nel fondo unico di Amministrazione

Trattamento economico

Maggiorazione retribuzione oraria (con aggiunta rateo tredicesima):

- 15% per il lavoro straordinario diurno;
- 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.

**ORARIO
DI LAVORO
FLESSIBILE**

I ccnl Ministeri e Agenzie fiscali prevedono l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita

Nella definizione di tale tipologia di orario, da operarsi in sede di esame congiunto a livello locale, occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di servizio.

Inoltre va 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.

I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (congedi genitoriali, legge 104, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato) che ne fanno 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. (il ccnl Epne contiene questa previsione nella disciplina dell'orario di lavoro)

Viene confermata la disciplina dettata dai ccnl EPNE e Ministeri con la sola specificazione migliorativa presente nel ccnl Agenzie fiscali ovvero che qualora sia necessario prestare temporaneamente l'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è considerato orario di lavoro

Viene integralmente confermata la disciplina generale e il trattamento economico compreso il **limite massimo individuale di lavoro straordinario pari a 200 ore, elevabile in sede di contrattazione integrativa**, anche in relazione ad esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori. Si specifica, inoltre, che fino alla definizione, in sede di contrattazione integrativa nazionale, della nuova disciplina in materia, continuano ad applicarsi i precedenti CCNL dei comparti di provenienza.

Viene confermata l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita con la possibilità, prima non prevista, di avvalersi di entrambe le facoltà nella medesima giornata, compatibilmente con le esigenze di servizio.

BANCA DELLE ORE

La banca delle ore è istituita con un conto individuale per ciascun lavoratore.

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.

Il CCNL Epne prevede che il limite complessivo annuo delle ore di lavoro straordinario o supplementare che possono confluire nella banca ore viene stabilito a livello di contrattazione integrativa.

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni per lavoro straordinario che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

L'amministrazione, a domanda del dipendente, consente 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.

La disciplina dell'istituto risulta confermata, compresa la possibilità migliorativa prevista solo dal ccnl Epne di stabilire in sede di contrattazione integrativa il limite complessivo annuo delle ore di lavoro straordinario o supplementare che possono confluire nella banca ore qualora il dipendente ne faccia richiesta. La novità rispetto alla disciplina precedente è che tali ore, se fruiti come riposi compensativi, possono essere fruiti ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa.

CAPO IV – FERIE E FESTIVITÀ

**FERIE E RECUPERO
FESTIVITÀ
SOPPRESSE****Durata del periodo di ferie**

Con orario settimanale di lavoro distribuito su cinque giorni, i giorni di ferie spettanti sono ridotti a:

- 28 giorni (con anzianità di servizio superiore a tre anni)
- 26 (dipendenti assunti per la prima volta e con anzianità di servizio inferiore a tre anni)

Con orario settimanale su sei giorni:

- 30 giorni lavorativi per i lavoratori con anzianità di servizio inferiore a tre anni
- 32 giorni lavorativi per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a tre anni

Modalità di fruizione

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.

Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti conserva il diritto alle ferie.

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.

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

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.

All'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse

La **durata del periodo di ferie** è invariata.

La **disciplina delle modalità di fruizione** delle ferie viene confermata specificando che:

- all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti per documentate esigenze di servizio, si monetizzano nei limiti delle vigenti disposizioni di legge e delle relative disposizioni applicative

N.B. con la dichiarazione congiunta n. 1 del nuovo ccnl le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative di quanto stabilito dall'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012, all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruiti sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

- le ferie non possono essere fruiti ad ore

Vengono confermate sia la **retribuzione** spettante, (con la specificazione che nella medesima retribuzione è compresa l'indennità di posizione organizzativa) che le 4 giornate di riposo da fruire ai sensi e alle condizioni previsti dalla legge 937/77.

I casi di **sospensioni delle ferie** sono invariati

Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio anche oltre i termini previsti.

Festività

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

Retribuzione

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.

Sospensione delle ferie

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

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.

FESTIVITÀ

Nel **ccnl Epne** oltre alle 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare si considera giorno festivo anche la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

Il **ccnl Ministeri** prevede che la festività del Santo Patrono ove non goduta per esigenze di servizio, venga recuperata secondo le modalità previste dalla legge n.937/77 per le festività soppresse.

Il **ccnl Agenzie fiscali** prevede il recupero della festività del Santo Patrono non goduta per esigenze di servizio previa concertazione con le OO.SS.

FERIE E RIPOSI SOLIDALI

Nuovo istituto, non disciplinato nei precedenti ccnl

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 servizio, purché ricada in un giorno lavorativo.

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore.

Istituto sperimentale che su base volontaria ed a titolo gratuito consente al dipendente di cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute: le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie e le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

**PERMESSI
RETRIBUITI**

A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- otto giorni l'anno per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove
- tre giorni per evento in caso di lutto per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado, nonché per il convivente stabile (il ccnl Epne prevede che i tre giorni siano consecutivi)

Il dipendente ha 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.

Trattamento economico

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.

**PERMESSI ORARI
RETRIBUITI
PER PARTICOLARI
MOTIVI
PERSONALI
O FAMILIARI**

A domanda del dipendente – per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati – possono essere 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.

Modalità di fruizione

I permessi giornalieri retribuiti e quelli orari possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Trattamento economico

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.

N.b.: come è noto, in forza di quanto previsto dai previgenti CCNL, a domanda del dipendente, potevano essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati. Tali permessi potevano essere fruiti anche su base oraria. Successivamente, con l'art. 71, c. 4 del D.L. n. 112 del 25/6/08, fu introdotto l'obbligo di fruire dei citati permessi in modalità esclusivamente oraria. In particolare, il legislatore, con l'obiettivo di contrarne gli spazi di utilizzo in modalità giornaliera, stabilì che, nel caso di fruizione dei permessi per la durata dell'intera giornata, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione dovesse essere computata con riferimento all'orario di lavoro giornaliero ordinario.

**PERMESSI
E CONGEDI
PREVISTI
DA PARTICOLARI
DISPOSIZIONI
DI LEGGE**

I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (assistenza a familiare portatore di handicap grave) non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato in relazione ai permessi orari retribuiti, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

Il dipendente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo nonché i permessi e congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1, della legge 53 dell'8 marzo 2000.

Nel ccnl Epne manca il riferimento specifico ai permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo

- i tre giorni per evento in caso di lutto spettano anche al convivente ai sensi dell'art. 36 e 50 della legge 76/2016 e vanno fruiti entro 7 giorni lavorativi dal decesso.
- I 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

Per quanto riguarda il trattamento economico si specifica che durante tali periodi spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

La disciplina dell'istituto è stata riscritta. In particolare le modalità di fruizione dei permessi di tre giorni o 18 ore prima erano alternative e non erano cumulabili. Nel nuovo ccnl si prevede come unica modalità possibile la fruizione delle 18 ore di permesso retribuito che:

- non riducono le ferie;
- non sono fruibili per frazione di ora;
- sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
- sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

In caso di p/tirme le ore di permesso vengono riproporzionate.

L'art. 32, c. 2, lett. e) dell'ipotesi di CCNL Funzioni Centrali prevede che, in caso di fruizione per la durata dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione è convenzionalmente pari a sei ore. Grazie a tale ultima disposizione si è pertanto ripristinata la possibilità, prevista dai contratti confluenti prima del varo del citato D.L. n. 112/08, di fruire, su base annua, di tre giorni di permesso retribuito. Resta ovviamente ferma la possibilità di fruire dei citati permessi in modalità oraria.

Per quanto riguarda il **trattamento economico** spettante durante l'intera retribuzione, compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per quanto concerne i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 viene confermato che non riducono le ferie e che possono essere fruiti anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili. In aggiunta nel nuovo ccnl si specifica che: sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Per quanto riguarda gli altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma

**CONGEDI
PER LE DONNE
VITTIME
DI VIOLENZA**

Nuovo istituto, non disciplinato nei precedenti ccnl

**ASSENZE PER
L'ESPLETAMENTO
DI VISITE,
TERAPIE,
PRESTAZIONI
SPECIALISTICHE
OD ESAMI
DIAGNOSTICI**

Nel ccnl Agenzie fiscali e Ministeri è previsto che i tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari possano riguardare anche visite mediche specialistiche o esami clinici. Il ccnl Ministeri prevede che possano essere rifiutati esclusivamente per ragioni di servizio.

Il ccnl Epne non contempla tra i permessi retribuiti questa fattispecie ma prevede che per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, gli enti favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dal ccnl, il ccnl detta una nuova disciplina sulle modalità di richiesta. Si prevede che il dipendente che fruisce di tali permessi debba comunicare all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità.

Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

Tali congedi possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 40 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle norme comuni sulle aspettative.

Ai dipendenti sono riconosciuti, in aggiunta a quelli per particolari motivi personali o familiari, specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Modalità di fruizione

I permessi orari sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative.

Possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza. Ai fini del periodo di comporto sei ore di permesso vengono considerate come una giornata lavorativa intera.

Per quanto riguarda **le modalità di richiesta** la domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

L'assenza per i permessi di è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione

Nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia.

Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura sanitaria.

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

Resta ferma la possibilità per il dipendente, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal CCNL.

Trattamento economico

Questi permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse ma se fruiti ad ore non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

**PERMESSI ORARI
A RECUPERO**

Previo 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.

La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

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.

**ASSENZE
PER MALATTIA****Periodo di comporta**

Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Nel computo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

Superato tale periodo al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi. Prima di concedere questo ulteriore periodo di assenza, su richiesta del dipendente l'amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite del soggetto 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.

Risoluzione rapporto di lavoro

Superati i periodi di conservazione del posto previsti oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere, salvo particolari esigenze, a risolvere il rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

Trattamento economico

I periodi di assenza per malattia, salvo gli ulteriori 18 mesi concessi in casi particolarmente gravi non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da T.B.C.

Il trattamento economico spettante al dipendente assente 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 e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, ricovero domiciliare certificato dalla ASL o struttura sanitaria competente, purché sia sostitutivo del ricovero ospedaliero, al dipendente compete per intero l'indennità di amministrazione. In tale periodo sono computati la giornata del sabato anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso. In caso di malattia di durata inferiore ai quindici giorni l'indennità di amministrazione è decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza per malattia dividendo l'importo della stessa per 30 e moltiplicando il risultato per i giorni prescritti dal certificato medico.
- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto (i primi 18 mesi)

La disciplina dell'Istituto risulta invariata con l'unica specificazione che la richiesta del permesso deve essere inoltrata non oltre un'ora dall'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile.

La disciplina del **periodo di comporta** risulta invariata rispetto ai precedenti ccnl.

Per quanto riguarda i casi di **risoluzione del rapporto di lavoro** connessi allo stato di malattia il nuovo ccnl prevede che:

- superati i periodi di conservazione del posto nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011 (ovvero ex art. 7 del D.P.R. l'amministrazione può adibire il lavoratore a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o eventualmente a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione. Se non sono disponibili nella dotazione organica posti corrispondenti ad un profilo di professionalità adeguata in base alle risultanze dell'accertamento medico, l'amministrazione colloca il dipendente in soprannumero, rendendo indisponibili, sino a successivo riassorbimento, un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario)
- Ove non sia possibile applicare l'art. 7 oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.
- L'amministrazione può richiedere l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei 18 o dei 36 mesi, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

Per quanto riguarda il **trattamento economico** il nuovo ccnl prevede che:

- a) spetta l'intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; 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;
- b) spetta il 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) spetta il 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto;

d) gli ulteriori 18 mesi concessi in casi particolarmente gravi non sono retribuiti

Nel ccnl Epne, rispetto alla disciplina dei CCNL Ministeri e Agenzie fiscali:

- vengono riconosciute anche le indennità pensionabili
- per malattie superiori a 15 giorni lavorativi (nel ccnl Ministeri si parla invece di malattie di durata pari o superiore a 15 giorni) viene riconosciuto anche il trattamento accessorio fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e turni in luogo della sola indennità di amministrazione
- manca il riferimento al ricovero domiciliare certificato dalla ASL o struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero
- manca la previsione in base alla quale nei primi 9 mesi di assenza 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
- manca la specifica previsione per malattia di durata inferiore a 15 giorni

Modalità di fruizione e adempimenti del dipendente

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

Il dipendente, 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.

La permanenza del dipendente nel proprio domicilio durante le fasce orarie può essere verificata nell'ambito e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge.

Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza, compresi gli oneri riflessi inerenti.

Nel ccnl Epne:

- c'è il riferimento specifico alle fasce orarie di reperibilità e all'obbligo di rendersi reperibile fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia compresi i giorni domenicali e festivi
- manca la disciplina dei casi di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa durante l'orario di servizio

In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), 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

Trattamento economico

In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.

d) i periodi di assenza previsti in caso di malattia di durata superiore a 18 mesi non sono retribuiti;

e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7 comma 6 lettera b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

La disciplina dei precedenti ccnl è integrata come segue:

- Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.
- I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
- La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa decorrono le disposizioni della norma. La nuova disciplina si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del nuovo ccnl.

**ASSENZE PER
MALATTIA IN CASO
DI GRAVI
PATOLOGIE
RICHIEDENTI
TERAPIE
SALVAVITA**

**INFORTUNI
SUL LAVORO
E MALATTIE
DOVUTE A CAUSA
DI SERVIZIO**

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica

Trattamento economico

In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio

Causa di servizio

Se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio per tutto il periodo di conservazione del posto.

In aggiunta nel **ccnl Epne** è previsto che:

- tali assenze non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comporto, con le assenze per malattia
- nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999 (garanzia della conservazione del posto di lavoro)
- nel caso di lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, trova applicazione l'art. 4, comma 4 della legge n. 68/1999 (non possono essere computati nella quota di riserva se hanno subito 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.

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. In tal caso hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

**ASPETTATIVA
PER MOTIVI
FAMILIARI
E PERSONALI**

- a) 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.
- b) Al fine del calcolo del triennio si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.
- c) Il **ccnl Epne** prevede che periodi di aspettativa non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente e che la disciplina di tali aspettative si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.
- d) I **ccnl Ministeri e Agenzie fiscali** prevedono inoltre che l'aspettativa, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia e per Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.
- e) 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.

L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

- f) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa amministrazione o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova.
- g) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.
- h) 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 dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di dodici mesi per esigenze personali o di famiglia, se utilizzata allo stesso titolo.

Resta invariata:

- la previsione della conservazione del posto fino a completa guarigione in caso di assenza dovuta ad infortunio su lavoro
- l'erogazione della intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio per tutto il periodo di conservazione del posto sia in caso di infortunio che per malattia dovuta a causa di servizio
- la non cumulabilità di tali assenze con quelle per malattia ai fini del calcolo del periodo di comporto

Per la **malattia dovuta a causa di servizio**, il nuovo ccnl prevede che la disciplina contrattuale si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore di queste disposizioni.

Si specifica che per le cause di servizio già riconosciute alla data di sottoscrizione del nuovo CCNL, restano ferme le eventuali diverse modalità applicative finora adottate secondo la disciplina dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione.

La disciplina di cui alle lettere da a) ad e) risulta invariata.

L'aspettativa non retribuita di cui alla lett. h) è trasposta nel nuovo ccnl nell'articolo riguardante le altre aspettative previste da disposizioni di legge

Le ulteriori previsioni dell'articolo non sono confermate nel nuovo ccnl

ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO CON IL CONIUGE CHE PRESTI SERVIZI ALL'ESTERO

Il dipendente, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o se non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione

Tale aspettativa può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata e 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.

ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

Sono previste aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca oppure che usufruiscano delle borse di studio sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

NORME COMUNI SULLE ASPETTATIVE**Ccnl Ministeri e Agenzie fiscali**

Se durante il periodo di aspettativa vengono meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione l'amministrazione 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.

Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenta per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o dei 10 giorni di preavviso, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso.

Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa richiesti anche per motivi diversi, se non sono intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.

Il ccnl Epne prevede una durata del preavviso pari a quindici giorni.

CONGEDI DEI GENITORI**Congedo di maternità e paternità:**

spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché l'indennità di amministrazione e l'indennità di posizione organizzativa ove spettante e le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa. Il ccnl Epne prevede invece che spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero

In caso di parto prematuro 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 del periodo anti-parto, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

I ccnl Ministeri ed Epne prevedono che 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'amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso

Disciplina invariata

La disciplina risulta invariata con l'aggiunta della aspettativa senza retribuzione 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 dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, prevista nei precedenti ccnl tra le aspettative per motivi familiari o personali.

Viene confermata la disciplina dei ccnl Ministeri e Agenzie fiscali

Modifiche intervenute:

- nei casi di congedo di maternità e paternità e di congedo parentale nei primi trenta giorni spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute
- i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale
- La domanda per la fruizione del congedo parentale va presentata almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione e può essere inviata anche per mezzo di strumenti telematici

in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psicofisico.

Congedo parentale

Nell'ambito del periodo di congedo parentale, 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.

Ai fini della fruizione, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto dei tempi di preavviso la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Congedi per malattia del figlio

Successivamente al periodo di astensione facoltativa e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi di congedo per malattia del figlio alle lavoratrici madri e, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita.

I periodi di assenza per astensione facoltativa e malattia del figlio 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.

TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

- il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto in caso di assenze per malattia; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- 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;
- 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.

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 abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di due anni per gravi e documentati motivi di famiglia. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

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

La disciplina risulta così integrata:

- Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'amministrazione.
- Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure previste in caso di licenziamento disciplinare.

**DIRITTO
ALLO STUDIO**

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

I permessi 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 indicate (nel ccnl Epne manca il riferimento alla contrattazione integrativa) 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.

Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

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

Il CCNL Epne prevede al primo posto nell'ordine di priorità i dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo

Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie, 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.

Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati 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 contrattazione collettiva integrativa (nel ccnl Epne manca il riferimento alla contrattazione integrativa)

L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva alle OO.SS.

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

Per sostenere gli esami relativi ai corsi il dipendente, in alternativa a questi permessi, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dalla norma sui Permessi retribuiti.

Modifiche intervenute:

- i criteri per la ripartizione del contingente di personale per il diritto allo studio rimangono materia di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica (v. relazioni sindacali)
- I permessi spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale stabilito essi sono concessi nella misura massima individuale delle 150 ore riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato
- I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.
- I permessi di cui al presente articolo sono fruiti anche dai dipendenti appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali, per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati, ai sensi della vigente normativa in materia.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE

I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n.53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso le amministrazioni del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate.

Per la concessione dei congedi per la formazione, almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative i lavoratori interessati devono presentare una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. La contrattazione integrativa a livello nazionale di amministrazione individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale prevista. (Nel ccnl EPNE manca il riferimento alla contrattazione integrativa e si prevede che le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione)

Se la concessione del congedo determina un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso dei 30 giorni, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

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 intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo. Relativamente al periodo di comportamento, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli si applicano le disposizioni previste per malattia e infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.

Il lavoratore che ha interrotto il congedo formativo per tali motivi può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

SERVIZIO MILITARE

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 conserva il posto senza diritto alla retribuzione (il ccnl Ministeri ed Epne prevedono la conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio).

Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve presentarsi all'amministrazione per riprendere il lavoro. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento di fine rapporto.

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 e alla corresponsione dell'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.

In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Modifiche intervenute:

- In base a quanto previsto dal nuovo sistema delle relazioni sindacali, la materia relativa alle politiche per la formazione è oggetto di partecipazione nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione
- Se le domande presentate eccedono la percentuale prevista si prevede, come nel ccnl Epne, che vengano accolte in ordine progressivo di presentazione

La disciplina dell'istituto viene così riscritta:

- I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti.
- Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.
- In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

UNIONI CIVILI

Nuovo istituto, non disciplinato nei precedenti ccnl

PASSAGGIO
DIRETTO
AD ALTRE
AMMINISTRAZIONI
DEL PERSONALE
IN ECCEDEXA

Per 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. n. 165/2001 presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

Le amministrazioni del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta, 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.

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

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

- dipendenti portatori di handicap;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati

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

Epne

La contrattazione integrativa nazionale di ente può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:

- a) da parte degli stessi enti riceventi, al fine di favorire le integrazioni dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente;
- b) da parte degli enti che hanno dichiarato il collocamento dei lavoratori in disponibilità ai sensi dell'art. 35 comma 7 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni e integrazioni al fine di favorire la ricollocazione degli stessi lavoratori anche in attuazione dell'art. 35/bis, commi 2 e 6, del ripetuto d. lgs. 29/93

ASSEGNAZIONE
TEMPORANEA
PRESSO ALTRA
AMMINISTRAZIONE

Il dipendente, a domanda, può essere assegnato temporaneamente ad altra amministrazione anche di diverso comparto che ne faccia richiesta per utilizzarne le prestazioni

Le assegnazioni temporanee vengono disposte, con il consenso dell'interessato e con le procedure previste dai rispettivi ordinamenti, previa informazione alle organizzazioni sindacali

Il personale assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altra amministrazione, continua a coprire un posto nelle dotazioni organiche dell'amministrazione di appartenenza, che non può essere coperto per concorso o per qualsiasi altra forma di mobilità.

La posizione di comando cessa al termine previsto e non può superare la

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi»

La disciplina risulta invariata ad eccezione dei riferimenti alla contrattazione integrativa. Eventuali progetti rivolti alla realizzazione di specifiche iniziative di formazione e riqualificazione potranno comunque essere presentati e quindi discussi in sede di Organismo paritetico per l'innovazione, tanto nelle Amministrazioni riceventi quanto in quelle che hanno dichiarato il collocamento dei lavoratori in disponibilità.

La disciplina è invariata ad eccezione dei riferimenti alle procedure per le assegnazioni per le quali i ccnl precedenti richiedevano la previa informazione alle organizzazioni sindacali

durata di 12 mesi rinnovabili una sola volta.

Alla scadenza del termine massimo il dipendente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione. In caso contrario il dipendente rientra all'amministrazione di appartenenza.

Il comando può cessare prima del termine, qualora non prorogato ovvero per effetto del ritiro dell'assenso da parte dell'interessato o per il venir meno dell'interesse dell'amministrazione che lo ha richiesto.

Il dipendente in assegnazione temporanea può partecipare alle procedure selettive predisposte dall'amministrazione di appartenenza ai fini delle progressioni interne e alle iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione

L'assegnazione temporanea 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.

La spesa per il personale è a carico dell'amministrazione di destinazione.

CAPO VII – FORMAZIONE DEL PERSONALE

PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ DELLA FORMAZIONE

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno, perciò, assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale

La formazione rappresenta la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento delle Amministrazioni. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nelle Amministrazioni;
- fornire il supporto conoscitivo necessario ad assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di specifici interventi legislativi;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

DESTINATARI E PROCESSI

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

La formazione del personale di nuova assunzione viene effettuata mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata coerente con le attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.

Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale.

I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed, in particolare, stabiliscono:

- a) le attività di formazione, che possono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;
- b) i corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, i quali devono tener conto in particolare della

Disciplina invariata

Nella nuova disciplina mancano i riferimenti alla contrattazione integrativa ma si prevede che nell'ambito dell'Organismo paritetico:

- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità formative;
- c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

Sulla individuazione dei criteri generali per la scelta dei dipendenti che partecipano alle attività di formazione che nei precedenti ccnl erano definiti dalla contrattazione integrativa, ora si prevede che in sede di organismo paritetico possono essere formulate proposte

- normativa vigente, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro; nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche;
- c) i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati alle progressioni dei dipendenti all'interno del sistema di classificazione

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione organizzativa dello stesso.

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

Le Amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti dalla contrattazione integrativa

Epne

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai processi di riorganizzazione e dall'utilizzo di fondi comunitari nonché di quelli ordinari nazionali e regionali

TITOLO V – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – LAVORO A TEMPO DETERMINATO

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Buona parte della disciplina dei precedenti ccnl risulta abrogata, dapprima per effetto della legge n. 92 del 2012, le cui disposizioni, ai sensi dell'art. 1, comma 7, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici e, da ultimo, a seguito dell'intervento dell'art.19 del D.Lgs.n.81/2015.

Durata massima: 36 mesi

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del d. lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area o categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi

Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

- attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
- introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- proseguimento di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- rinnovo o la proroga di un contributo finanziario.

In tal caso, in deroga alla generale disciplina legale, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.

Intervallo di tempo tra un contratto e quello successivo:

- almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi
- almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi

Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

TRATTAMENTO ECONOMICO- NORMATIVO DEL PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

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

- le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
- in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dalla disciplina contrattuale delle Assenze per malattia e degli infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera
- 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 di 36 mesi
- possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio

Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato.

Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

Le **ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative**, oltre a quelle individuate dal d.lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

Nell'ambito delle esigenze straordinarie e temporanee **sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:**

- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del d. lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

Nei casi di cui sopra 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. 52 del d. lgs. n.165/2001 a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

La disciplina contrattuale dei precedenti ccnl viene integrata prevedendo che nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio già previsti dai precedenti ccnl possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari
- permessi per esami o concorsi
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche
- permessi per lutto

Il numero massimo annuale dei permessi di cui sopra deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5; 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, ivi compresi i permessi per lutto nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

Le amministrazioni assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro

a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del d. lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima amministrazione, con mansioni del medesimo profilo e area o categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

CAPO II – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

I precedenti ccnl disciplinavano i contratti di fornitura di lavoro temporaneo, una tipologia contrattuale che è stata sostituita dal contratto di somministrazione di lavoro, la cui disciplina, introdotta dall'art. 20 e segg. del d.lgs. n. 276/2003, è stata di recente completamente rivisitata dagli artt. 30 e ss. del D.Lgs.n.81/2015.

Le amministrazioni possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001.

Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione

Il ricorso al lavoro somministrato non è consentito per il personale che esercita attività di vigilanza nonché per i seguenti profili:

- Ministeri, Agenzie fiscali e Cnel: profili dell'Area Prima e della fascia di accesso F1 dell'Area Seconda;
- Enti pubblici non economici: profili dell'Area A;
- Enac: profili della Categoria A - Operatore;
- AGID: profili della Categoria prima.

I lavoratori somministrati, che contribuiscono al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgono attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, **secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa**. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

L'amministrazione comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

Le amministrazioni sono tenute, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

I lavoratori somministrati 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.

Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 6 sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

CAPO III – LAVORO A TEMPO PARZIALE

RAPPORTO
DI LAVORO
A TEMPO
PARZIALE

Sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale nelle pubbliche amministrazioni è intervenuto l'art. 73 del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008, che ha modificato la disciplina in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e di destinazione delle risorse derivanti da tale trasformazione. Successivamente è intervenuto il d.lgs. 81/2015.

Le discipline contrattuali dei precedenti ccnl, pertanto, risultano in gran parte superate

Le amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

Ai fini della **trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.

L'amministrazione, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure la nega qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal ccnl
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'articolo 73 del D.L. n. 112/2008.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle amministrazioni in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del d. lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- g) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

**ORARIO DI
LAVORO DEL
PERSONALE
CON RAPPORTO
DI LAVORO A
TEMPO PARZIALE**

**TRATTAMENTO
ECONOMICO
– NORMATIVO
DEL PERSONALE
A TEMPO PARZIALE**

I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del d. lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato dal ccnl

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto 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.

I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
- c) con combinazione delle due modalità

Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.

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.

Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

Orario di lavoro ordinario e supplementare

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del d. lgs. n. 81/2015. La **misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25%** della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate

esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione è elevata al 25%.

Ferie

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Trattamenti accessori

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

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

TITOLO VI – RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del TUIP.

Tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione, anche in relazione alle norme in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990, n. 241;
- non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- 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, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione nonché attuare le disposizioni in tema di autocertificazione
- rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la

Disciplina invariata

- 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 dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
 - i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
 - l) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
 - m) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
 - n) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
 - o) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - p) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
 - q) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o dei suoi parenti entro il quarto grado o conviventi

Agenzie fiscali

Resta fermo quanto previsto dal D.P.R. 18 del 16 gennaio 2002.

**SANZIONI
DISCIPLINARI****Tipologie di sanzioni**

Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati dal ccnl, secondo la gravità dell'infrazione danno luogo 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

Tali provvedimenti non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Disposizioni modificate dal d.lgs. 150/2009 e dal d.lgs. 75/2017

L'elenco delle sanzioni disposte direttamente dal d.lgs. 165/2001 nonché le norme dei precedenti ccnl concernenti l'individuazione dell'autorità disciplinare competente e le forme ed i termini del procedimento disciplinare devono ritenersi disapplicate a seguito delle modifiche legislative intervenute con il d.lgs. 150/2009 e d.lgs. 75/2017.

L'elenco delle tipologie delle sanzioni indicate nei precedenti ccnl nonché il termine di due anni decorso il quale non può tenersi conto ad alcuno effetto delle sanzioni, restano invariati.

All'elenco nel nuovo ccnl si aggiungono le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 7;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 1;
- c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3.

Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001.

Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal d.lgs. n. 116 del 2016.

**CODICE
DISCIPLINARE****Criteri generali**

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in base ai seguenti criteri generali:

- alla intenzionalità del comportamento
- alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- 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;
- 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;

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.

Sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione

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, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri generali, per:

- inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
- condotta non conforme ai principi di correttezza verso l'amministrazione, gli altri dipendenti ovvero verso il pubblico;
- negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali affidati al dipendente in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
- inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;
- insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro;
- altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'amministrazione, per gli utenti o per terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri generali, per:

- recidiva nelle mancanze che danno luogo a sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione
- particolare gravità delle mancanze che danno luogo a sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione
- assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del

I **criteri generali** utili a determinare il tipo e l'entità delle sanzioni risultano parzialmente modificati come segue:

- intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati;
- responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

Le fattispecie che danno luogo alla **sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione** nel nuovo ccnl risultano invariate

Le fattispecie che danno luogo alla **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni** sono modificate come segue:

- l'ipotesi di cui alla lett. f non è più prevista
- l'ipotesi di cui alla lett. c) è così modificata: c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- l'ipotesi di cui alla lett. d) è così modificata: ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- viene aggiunta una nuova ipotesi ovvero la violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione e agli utenti o ai terzi.

Il nuovo ccnl contempla tre ulteriori ipotesi di privazione della retribuzione non disciplinate nei precedenti ccnl:

- la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del d. lgs. n. 165 del 2001.
- la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55-sexies, comma 3.
- la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.

Le fattispecie che danno luogo alla **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi** sono modificate come segue:

- l'ipotesi di cui alla lett. d non è più prevista
- l'ipotesi di cui alla lett. a) è così modificata: a) recidiva nel biennio delle mancanze che danno luogo a sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni
- l'ipotesi di cui alla lett. c) è così modificata: atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- vengono aggiunte due nuove ipotesi ovvero "fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale" e "ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza";

servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

- d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'amministrazione;
- e) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico;
- f) testimonianza falsa o reticente ovvero rifiuto di testimoniare in procedimenti disciplinari;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;
- i) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;
- l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri generali per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel paragrafo precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dallo stesso comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
- 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;
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronico della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi; tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, di utenti o di terzi;
- i) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o ai terzi.

La disciplina della **sanzione disciplinare del licenziamento con e senza preavviso** presente nei precedenti ccnl risulta ampiamente modificata nel nuovo ccnl anche alla luce delle modifiche legislative intervenute sulle relative norme di cui al d.lgs. 165/2001

Ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la **sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso** si applica per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) e comma 2, del d. lgs. n. 165/2001;
- b) recidiva nelle violazioni indicate nelle tre ulteriori ipotesi di **privazione della retribuzione non disciplinate nei precedenti ccnl**;
- c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16 comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
- g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri generali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;

La **sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso** si applica per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d. lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare
- c) 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;
- 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, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri generali, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Si dispone inoltre che le mancanze non espressamente previste nel ccnl sono comunque sanzionate secondo i criteri generali, facendo riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori e quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dalla normativa contrattuale.

Obblighi di pubblicità del codice disciplinare

Al codice disciplinare, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

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.

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

La disciplina contrattuale dei precedenti ccnl risulta modificata in seguito alle modifiche apportate dal d.lgs. 150/2009 e dal d.lgs. 75/2017

Disciplina invariata

Il dipendente 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.

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 o questa sia comunque cessata, qualora l'amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/ 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga la condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. Ove l'amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui al licenziamento disciplinare senza preavviso la sospensione del dipendente conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione del licenziamento disciplinare senza preavviso l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale.

Se il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità del licenziamento disciplinare senza preavviso. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate. 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, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Trattamento economico

Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

**RAPPORTO TRA
PROCEDIMENTO
DISCIPLINARE E
PROCEDIMENTO
PENALE**

La disciplina contrattuale dei precedenti cnl risulta ampiamente disapplicata in seguito alle modifiche apportate dal d.lgs. 150/2009 e dal d.lgs. 75/2017

Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del d. lgs. n. 165/2001.

Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del d. lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare precedente, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, 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, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del d. lgs. n. 165/2001.

Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli

Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità

**DETERMINAZIONE
CONCORDATA
DELLA SANZIONE**

La disciplina dei precedenti cnl relativa alle procedure di conciliazione e arbitrato è stata modificata dal d.lgs. 150/2009

**TERMINI DI
PREAVVISO**

- 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.

In caso di dimissioni del dipendente i termini sono ridotti alla metà.

I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza di tali termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

La parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro può risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall' art. 2122 del c.c. nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti

Importo indennità sostitutiva del preavviso

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

disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001.

La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine dei cinque giorni

comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d. lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

Se la proposta è accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del d. lgs. n. 165/2001.

In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

La disciplina dell'istituto risulta invariata nel nuovo ccnl

L'importo dell'indennità sostitutiva si calcola computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di ricovero ospedaliero

**CAUSE
DI CESSAZIONE
DEL RAPPORTO
DI LAVORO**

- La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione per malattia, infortunio e licenziamento disciplinare è dovuta a
- compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'amministrazione, ai sensi delle norme di legge in vigore;
 - per dimissioni del dipendente;
 - per decesso del dipendente;
 - per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso. (non prevista nel ccnl Epne)

Nel caso di cui alla lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista.

L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

Nel caso di cui alla lett. b), il dipendente deve dare comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

TITOLO VIII – TRATTAMENTO ECONOMICO**STRUTTURA DELLA
RETRIBUZIONE**

- Voci:
- Stipendio Tabellare
 - RIA
 - sviluppi economici interni alle aree
 - indennità di amministrazione
 - compensi per lavoro straordinario
 - compensi incentivanti
 - altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge
 - assegno nucleo familiare, ove spettante

Le voci sostanzialmente invariate, sono rappresentate come segue:

- stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento ed alla posizione economica rivestita;
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- compensi per lavoro straordinario, ove spettanti;
- premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale;
- altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto;
- altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge, ove spettanti.

Al personale è anche corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi delle norme vigenti.

**RETRIBUZIONE
E SUE
DEFINIZIONI**

La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'amministrazione, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo del mese. Se nel giorno stabilito ricorre una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo. Sono fatti salvi i termini di pagamento relativi alle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa nazionale di ente prevede diverse modalità temporali di erogazione.

Definizioni

Retribuzione base mensile: valore economico mensile di ciascuna delle posizioni economiche e indennità integrativa speciale;

Retribuzione individuale mensile: retribuzione base mensile, retribuzione individuale di anzianità, eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati in godimento;

Retribuzione globale di fatto, annuale: retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, rateo della tredicesima mensilità, importo annuale della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento. Sono esclusi i rimborsi spese

Retribuzione giornaliera: retribuzione mensile / 30

Retribuzione oraria:

- retribuzione base mensile / 156
- retribuzione base mensile / 151 (in caso di riduzione oraria)

Disciplina invariata

STRUTTURA DELLA BUSTA PAGA**Ccnl Epne**

Sulla busta paga devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome, l'area e la posizione economica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla (stipendi, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione, assegni personali, indennità varie, produttività, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.

In conformità alle normative vigenti, il lavoratore può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

L'ente adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

La disciplina dell'istituto presente solo nel ccnl Epne risulta invariata

TREDICESIMA MENSILITÀ**Ccnl Agenzie e Epne**

- importo pari alla retribuzione individuale di anzianità spettante nel mese di dicembre
- I ratei non spettano per tutti gli eventi che implicano sospensione o privazione del trattamento economico (aspettativa per motivi personali o di famiglia, etc.)
- Per i periodi che comportano la privazione o la riduzione del trattamento economico, il rateo è ridotto nella stessa proporzione della riduzione, fatte salve specifiche normative vigenti
- Nel periodo compreso tra 15 e 21 dicembre di ogni anno è corrisposta la tredicesima mensilità
- intero importo per personale in servizio continuativo per l'intera annualità o riproporzionato in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

La disciplina dell'istituto risulta invariata

INCREMENTI DEGLI STIPENDI TABELLARI

Gli stipendi tabellari, come previsti dai precedenti CCNL del biennio economico 2008-2009 dei comparti di provenienza, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle Tabelle A allegate al nuovo ccnl, (cfr. allegato 1) con le decorrenze stabilite e conseguentemente vengono rideterminati gli importi annui lordi degli stipendi tabellari.

A decorrere dal 1/4/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare.

EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

Le misure dei nuovi stipendi tabellari (cfr. allegato 1) hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sulle indennità corrisposte in caso di sospensione dal servizio ai sensi dell'art. 62 commi 4 e 5 e dell'art. 64, sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., sull'indennità sostitutiva del preavviso, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, compresi i contributi di riscatto.

I benefici economici risultanti dagli incrementi tabellari sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dalle Tabelle A, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché sull'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

ELEMENTO PEREQUATIVO

Al personale individuato nelle Tabelle D del ccnl (cfr. allegato 1) e nelle misure ivi indicate è riconosciuto un elemento perequativo mensile, in relazione ai mesi di lavoro prestato nel periodo 1/3/2018 – 31/12/2018. La frazione di mese superiore a 15 giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

L'elemento perequativo non è computato ai fini dell'indennità di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché dell'indennità in caso di decesso di cui all'art. 2122 C.C., ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo 1/3/2018-31/12/2018.

Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

**COSTITUZIONE
FONDO RISORSE
DECENTRATE**
Ministeri e Agenzie fiscali

- importi di cui agli artt. 36 e 37 del CCNL Ministeri del 16/5/95
- somme ex art. 43 della legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione)
- incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, regolamenti, atti amministrativi generali
- risorse recuperate in caso di cessazione dal servizio (compreso passaggio all'Area dirigenza). In tal caso viene riassegnato al fondo sia il differenziale tra il livello retributivo posseduto ed il livello iniziale dell'area di appartenenza che quello tra l'indennità di amministrazione posseduta all'atto del passaggio e quella iniziale del profilo di provenienza
- risorse derivanti dall'utilizzo dei risparmi della retribuzione individuale di anzianità, comprese le eventuali maggiorazioni, fruita dal personale cessato dal servizio. Per l'anno in cui avviene la cessazione per ciascun dipendente cessato, è accantonato un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento. Si computano 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
- recupero delle risorse derivanti dai tagli ai fondi di ente disposti dall'art. 67 comma 5 d.l. 112/2008 (Riduzione del 10% del fondo 2004)
- recupero delle risorse di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del d.l. 112/2008 (riduzione del 20% delle risorse derivanti dalle leggi speciali di cui all'Allegato B del d.l. 112/2008) anche utilizzando i risparmi aggiuntivi realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, che possono essere destinate al finanziamento della contrattazione integrativa.
- risorse utilizzate per finanziare progressioni economiche verticali, sviluppi economici e posizioni organizzative che vengono riassegnate al Fondo dalla data del passaggio di area o di cessazione dal servizio
- altre risorse provenienti da specifiche disposizioni contrattuali

Epne

- somme ex art. 18 legge n. 88/1989 (progetti a termine finalizzati a sostenere impegni derivanti dall'attuazione di disposizioni legislative sull'erogazione delle prestazioni e sulla riscossione ed accreditamento dei contributi ovvero per particolari esigenze organizzative) ferme restando le distinte utilizzazioni deliberate annualmente dall'ente
- incremento di un importo pari allo 0,36% del monte salari 2005. Per gli Enti non destinatari della legge n. 88/1989, l'incremento, con la medesima decorrenza, è pari allo 0,55%.
- Possibilità di adeguamento delle risorse dei Fondi, nell'ambito della capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi con contestuale ampliamento delle competenze o incremento stabile delle relative dotazioni organiche.
- In sede di contrattazione integrativa di ente, ai lavoratori addetti a prestazioni caratterizzate da turni a ciclo continuo per un periodo non inferiore a 15 anni, dichiarati permanentemente inidonei allo svolgimento di tali prestazioni, può essere attribuita una indennità mensile di importo non superiore alla media mensile dei compensi per turno percepiti nell'ultimo semestre. Le relative risorse sono a carico del fondo.
- altre risorse provenienti da specifiche disposizioni contrattuali

A decorrere dall'anno 2018, nel Fondo risorse decentrate confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno. Queste risorse sono stabilmente incrementate:

- a) degli importi e con le decorrenze di cui agli artt. 88, comma 5, 89, comma 5, 90, comma 5, 91, comma 4, 92, comma 3, del ccnl distintamente indicati per le diverse amministrazioni destinatarie delle predette disposizioni;
- b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- c) dell'importo corrispondente alle indennità di amministrazione o di ente non più corrisposte al personale cessato dal servizio e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- d) di eventuali risorse riassorbite, a decorrere dal 2018, ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il Fondo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (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);
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (ovvero piani di razionalizzazione);
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge, o atti amministrativi che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, (es. Progetti speciali Inps e Inail);
- d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA ed indennità di amministrazione del personale cessato nel corso dell'anno precedente, in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione;
- e) Delle ulteriori risorse variabili annualmente destinate ai Fondi in base a precedenti norme contrattuali

N.B. NEL NUOVO CCNL SONO PREVISTE CLAUSOLE SPECIALI CHE RECANO ANCHE DISPOSIZIONI SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE RIVOLTE IN MODO SPECIFICO ALLE AMMINISTRAZIONI AFFERENTI AI SINGOLI COMPARTI

In base a quanto previsto dall'art. 76 dell'ipotesi di CCNL, i fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa assumono in tutti gli enti e in tutte le amministrazioni del Comparto la denominazione di "Fondi risorse decentrate". Il medesimo art. 76 introduce altresì, a decorrere dall'anno 2018, una procedura semplificata di costituzione dei fondi, attraverso l'individuazione dei finanziamenti, rispettivamente stabili e variabili, da destinare annualmente all'incremento delle risorse certe, stabili e con carattere di continuità relative all'anno 2017. Il successivo art. 77 ribadisce, dopo anni di progressiva riduzione dell'ammontare dei fondi, il principio in base al quale vanno annualmente rese disponibili alla contrattazione integrativa le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e di indennità di ente/amministrazione rispetto alla posizione economica iniziale del profilo del personale cessato dal servizio.

**UTILIZZO FONDO
RISORSE
DECENTRATE**

- Le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate per:
- finanziare turni necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e per corrispondere compensi per lavoro straordinario qualora le risorse assegnate a tal fine siano esaurite;
 - compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi; gravose articolazioni dell'orario di lavoro; la reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza;
 - incentivare la mobilità del personale secondo le esigenze proprie degli enti;
 - incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;
 - finanziare i passaggi economici nell'ambito di ciascuna delle Aree professionali
 - corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale in modo selettivo.

La contrattazione collettiva integrativa individua nell'ambito del FUA le risorse da destinare al finanziamento degli sviluppi economici all'interno delle aree e delle Posizioni organizzative. Dalla data di utilizzo di tali risorse, il Fondo viene ridotto delle somme corrispondenti, successivamente riassegnate al Fondo stesso dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggio di area dei dipendenti che ne hanno usufruito.

**CRITERI PER LA
DIFFERENZIAZIONE
DEL PREMIO
INDIVIDUALE**

Istituto non disciplinato nei precedenti ccnl

**MISURE PER
DISINCENTIVARE
ELEVATI TASSI DI
ASSENZA
DEL PERSONALE**

Istituto non disciplinato nei precedenti ccnl

Le risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa sono costituite da tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle progressioni economiche e delle risorse già destinate alle posizioni organizzative relative ad annualità precedenti. Di anno in anno, sono inoltre rese disponibili per la contrattazione integrativa le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e, ove previsti, di indennità di amministrazione, rispetto alla posizione economica iniziale del profilo, del personale cessato dal servizio, anche per effetto di passaggio ad altra area o alla dirigenza.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- b) premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale;
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
- d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;
- e) progressioni economiche;
- f) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative;
- g) incentivi alla mobilità territoriale;
- h) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina del nuovo ccnl, nonché eventuali integrazioni alle disponibilità già previste da precedenti CCNL per tali finalità;
- i) compensi riconosciuti ai sensi delle disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi

La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici correlati alla performance organizzativa; alla performance individuale e alle indennità correlate alle condizioni di lavoro (in particolare ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità) la parte prevalente delle risorse di derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 e della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dei piani di razionalizzazione ex art. 16, d.l. 98/2011; destina specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Una quota non inferiore al 20% delle risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale e organizzativa è riservata alla contrattazione di sede

N.B. NEL CCNL SONO PREVISTE CLASUOLE SPECIALI CHE RECANO DISPOSIZIONI SULL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE RIVOLTE IN MODO SPECIFICO ALLE AMMINISTRTRAZIONI AFFERENTI AI SINGOLI COMPARTI

In sede di contrattazione integrativa viene definita una maggiorazione del premio individuale, non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Nel caso in cui in sede di analisi dei dati da parte dell'Organismo paritetico per l'innovazione si rilevino assenze medie del personale che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto ai benchmark di settore, pubblicati a livello nazionale, ovvero siano osservate concentrazioni di assenza anomale (in continuità coi giorni festivi, di riposo settimanale, o di picchi lavorativi elevati), vengono proposte misure finalizzate ad obiettivi di miglioramento.

Nei casi in cui l'anno successivo non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento il fondo risorse decentrate non può essere incrementato

TITOLO IX – ISTITUTI NORMO – ECONOMICI

**WELFARE
INTEGRATIVO****EPNE**

Gli Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti :

- a) sussidi;
- b) borse di studio;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti;
- e) i interventi derivanti dall'applicazione dell'art. 46 del CCNL 6 luglio 1995/445, assicurando anche la permanenza degli enti interessati ai processi descritti nell'art. 1, comma 4, del CCNL 16/02/99;
- f) mutui edilizi.

L'onere complessivo a carico del bilancio degli Enti per la concessione dei benefici previsti dal punto a) al punto e) del comma 1 non può superare un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

Le parti concordano sull'opportunità che gli enti del comparto istituiscano, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale con la finalità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonché per la copertura del rischio di premorienza, definendo altresì le modalità per il controllo della gestione di detto organismo.

Gli enti, previa contrattazione decentrata, di intesa tra loro, definiscano le quote dello stanziamento da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite, precisando che qualsiasi onere, graverà sulla quota del predetto stanziamento.

**TRATTENUTE
PER SCIOPERI
BREVI**

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

**TRATTAMENTO
DI TRASFERTA**

Oltre alla normale retribuzione viene riconosciuto:

- 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
- indennità di euro € 20,60 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;
- il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione
- una indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
- il compenso per lavoro straordinario oltre il normale orario di lavoro previsto per la giornata (si considera solo il tempo effettivamente lavorato)

Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta:

- Il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in alberghi fino a quattro stelle (in tal caso il ccnl Epne prevede l'erogazione del 70% dell'indennità di euro 20,60) ;
- Il rimborso della spesa, nel limite di 22,26 euro, per il pasto in caso di trasferte di durata superiore alle otto ore (in tal caso il ccnl Ministeri e Agenzie fiscali prevedono l'erogazione del 70% dell'indennità di euro 20,60)

Modificando parzialmente la disciplina contenuta nel ccnl Epne la norma del nuovo ccnl prevede che in sede di contrattazione integrativa le amministrazioni disciplinano la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo risorse decentrate.

Disciplina invariata

La disciplina del nuovo ccnl viene confermata compresa l'eccezione del ccnl Ministeri e Agenzie fiscali sulle trasferte estere.

Le uniche modifiche apportate sono:

- Per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella economica
- Non è più prevista l'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave
- Nella ipotesi disciplinata dalla lett. b) l'individuazione delle prestazioni lavorative per le quali il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa spetta alle amministrazioni chiamate all'adozione di specifici atti
- Nella ipotesi disciplinata dalla lett. d) l'individuazione delle particolari attività che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione spetta alle amministrazioni chiamate all'adozione di specifici atti
- Si specifica che le amministrazioni stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali
- Sono ampliate le ipotesi decurtano al 70% l'indennità di euro 20,60 erogata per ogni periodo di 24 ore di trasferta, comprendendo anche l'ipotesi del buono pasto per trasferte di durata inferiore a 8 ore oltre a quelle già previste dai precedenti ccnl

- il buono pasto per trasferte di durata inferiore a 8 ore
- il rimborso di 44,26 euro per due pasti giornalieri (in tal caso il ccnl Ministeri e Agenzie fiscali prevedono l'erogazione del 70% dell'indennità di euro 20,60)
- a) Nei casi di missione nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso del pernottamento in residenza di categoria pari al 4 stelle, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
- b) solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo. in sede di contrattazione integrativa si possono definire le prestazioni lavorative per le quali il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa
- c) Al personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'amministrazione spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.
- d) gli enti individuano, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali le particolari attività che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, per le quali è riconosciuta una somma forfettaria di 25,82 euro Nei ccnl a titolo esemplificativo sono individuate tali attività
- e) Il dipendente inviato in trasferta ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante
- f) Le amministrazioni stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
- g) 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.
- h) Dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella stessa località il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto

Ministeri e Agenzie fiscali

Trasferta estero: si richiama la disciplina intervenuta in materia (legge 836/1973, n. 417/ 78, d.p.r.513/1978)

COPERTURA ASSICURATIVA

- Le amministrazioni stipulano apposita polizza per i 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
- La polizza 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.
- Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
- I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.
- Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
- Compatibilmente con il reperimento delle risorse, le amministrazioni nel rispetto delle voci stanziare nei capitoli di spese obbligatorie dei relativi bilanci e destinate a tali finalità, assumono le necessarie iniziative per la eventuale copertura assicurativa della responsabilità

Viene confermata la disciplina dei precedenti ccnl comprese le integrazioni recate dal ccnl Epne

civile dei dipendenti, previamente individuati, i quali come titolari di posizioni organizzative operano in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, ove non sussistano conflitti di interesse, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave.

Epne

Ai fini della stipula della polizza, gli enti possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

Ai fini della scelta della società di assicurazione gli enti possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e "area" di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

PATROCINIO LEGALE

EPNE

L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che il procedimento non sia stato avviato su iniziativa dell'ente o che lo stesso ente non sia controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento, anche interno agli enti.

In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

Questa disciplina non si applica ai dipendenti coperti da assicurazione della responsabilità civile

Agenzie fiscali

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, ad eventuali anticipazioni per gli oneri di difesa, a condizione che non sussista conflitto di interesse.

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

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

SERVIZIO MENSA E BUONI PASTO

EPNE

Gli enti possono istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante convenzione con terzi, ovvero, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.

I criteri per usufruire del servizio mensa o del buono pasto sono stabiliti dall'accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa sottoscritto in data 24 aprile 1997.

A carico del personale è posto un concorso spese pari al 20% del costo di gestione dei relativi servizi. I servizi in atto sono confermati alle condizioni di miglior favore in essere.

In ogni caso, è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Viene confermata la disciplina del ccnl Epne

Disciplina invariata

Le amministrazioni possono istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante affidamento a terzi ovvero, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.

Il valore nominale del buono pasto è pari a Euro 7,00.

Per le condizioni di attribuzione del buono pasto, sono confermate le **previgenti discipline previste nei comparti di provenienza**.

È esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Agli oneri derivanti dalla norma si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole amministrazioni per tale specifica finalità.

È confermata la previgente disciplina del valore nominale dei buoni pasto per gli EPnE non destinatari dell'art. 5, c. 7, del D.L. n. 95/2012

MINISTERI E AGENZIE FISCALI

Hanno diritto al buono pasto i dipendenti con orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, se non possono fruire a titolo gratuito di servizio mensa o di altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.

Il buono pasto:

- Ha un valore di euro 7,00
- viene attribuito per la singola giornata lavorativa se il dipendente effettua un orario di lavoro superiore alle sei ore
- viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario
- nelle unità lavorative con servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, copre la quota a loro carico fino all'ammontare di euro 7,00

Per servizi mensa destinati sia a personale civile che a personale di altre categorie, i dipendenti civili mantengono il diritto ad utilizzare il servizio mensa alle condizioni già in vigore.

I dipendenti in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall'Amministrazione, Ente od ufficio dove prestano servizio.

I dipendenti ministeriali che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE**Dichiarazione congiunta n. 2 del nuovo ccnl**

Le parti concordano sulla necessità che siano definiti, con cadenza periodica, momenti di informazione finalizzati allo sviluppo della cultura previdenziale rivolti al personale a cui si applica il presente contratto, al fine di incentivare le adesioni al fondo Perseo Sirio.

Dichiarazione congiunta n. 3 del nuovo ccnl

Entro sessanta giorni dalla stipula del presente CCNL le parti si incontreranno per definire un percorso e una disciplina di armonizzazione volte ad assicurare omogenee opportunità e modalità di finanziamento per l'accesso alla previdenza complementare.

Allegato 1

INCREMENTI MENSILI RETRIBUZIONE TABELLARE – NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA – IMPORTO DELL'ELEMENTO PEREQUATIVO

Tabella A - MINISTERI

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2016 | Rideterminato dal 1.1.2017 ⁽¹⁾ | Rideeterminato dal 1.3.2018 ⁽²⁾ |
|--------------------------|--------------|---|--|
| Ispettore Generale r.e. | 12,20 | 36,90 | 117,00 |
| Direttore Divisione r.e. | 11,30 | 34,30 | 109,00 |
| III F 7 | 11,80 | 35,90 | 114,00 |
| III F 6 | 11,20 | 33,80 | 106,00 |
| III F 5 | 10,40 | 31,60 | 100,50 |
| III F 4 | 9,80 | 29,70 | 95,00 |
| III F 3 | 8,90 | 27,00 | 87,00 |
| III F 2 | 8,50 | 25,60 | 85,80 |
| III F 1 | 8,20 | 24,70 | 84,00 |
| II F 6 | 8,40 | 25,50 | 85,70 |
| II F 5 | 8,20 | 24,80 | 84,10 |
| II F 4 | 7,90 | 24,00 | 77,00 |
| II F 3 | 7,50 | 22,70 | 70,10 |
| II F 2 | 7,00 | 21,30 | 66,50 |
| II F 1 | 6,70 | 20,20 | 64,20 |
| I F 3 | 6,80 | 20,60 | 66,00 |
| I F 2 | 6,60 | 19,90 | 64,00 |
| I F 1 | 6,30 | 19,20 | 63,00 |

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella B - MINISTERI

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2016 | Dal 1.1.2017 | Dal 1.3.2018 |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Ispettore Generale r.e. | 31.708,95 | 32.005,35 | 32.966,55 |
| Direttore Divisione r.e. | 29.469,56 | 29.745,56 | 30.641,96 |
| III F 7 | 30.790,22 | 31.079,42 | 32.016,62 |
| III F 6 | 29.014,80 | 29.286,00 | 30.152,40 |
| III F 5 | 27.165,66 | 27.420,06 | 28.246,86 |
| III F 4 | 25.506,03 | 25.744,83 | 26.528,43 |
| III F 3 | 23.219,10 | 23.436,30 | 24.156,30 |
| III F 2 | 21.982,90 | 22.188,10 | 22.910,50 |
| III F 1 | 21.223,74 | 21.421,74 | 22.133,34 |
| II F 6 | 21.923,66 | 22.128,86 | 22.851,26 |
| II F 5 | 21.307,79 | 21.506,99 | 22.218,59 |
| II F 4 | 20.611,88 | 20.805,08 | 21.441,08 |
| II F 3 | 19.462,07 | 19.644,47 | 20.213,27 |
| II F 2 | 18.281,67 | 18.453,27 | 18.995,67 |
| II F 1 | 17.383,51 | 17.545,51 | 18.073,51 |
| I F 3 | 17.681,53 | 17.847,13 | 18.391,93 |
| I F 2 | 17.052,25 | 17.211,85 | 17.741,05 |
| I F 1 | 16.460,17 | 16.614,97 | 17.140,57 |

Tabella D - MINISTERI

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

| Posizione economica | Dal 1.3.2018 |
|---------------------|--------------|
| II F 4 | 25,80 |
| II F 3 | 23,50 |
| II F 2 | 22,30 |
| II F 1 | 21,50 |
| I F 3 | 22,10 |
| I F 2 | 21,50 |
| I F 1 | 21,10 |

Tabella A - AGENZIE FISCALI

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2016 | Rideterminato dal 1.1.2017 ⁽¹⁾ | Rideterminato dal 1.3.2018 ⁽²⁾ |
|--------------------------|--------------|---|---|
| Ispettore Generale r.e. | 12,20 | 36,90 | 117,00 |
| Direttore Divisione r.e. | 11,30 | 34,30 | 109,00 |
| III F 6 | 11,20 | 33,80 | 106,00 |
| III F 5 | 10,40 | 31,60 | 100,50 |
| III F 4 | 9,80 | 29,70 | 95,00 |
| III F 3 | 8,90 | 27,00 | 87,00 |
| III F 2 | 8,50 | 25,60 | 85,80 |
| III F 1 | 8,20 | 24,70 | 84,00 |
| II F 6 | 8,40 | 25,50 | 85,70 |
| II F 5 | 8,20 | 24,80 | 84,10 |
| II F 4 | 7,90 | 24,00 | 77,00 |
| II F 3 | 7,50 | 22,70 | 70,10 |
| II F 2 | 7,00 | 21,30 | 66,50 |
| II F 1 | 6,70 | 20,20 | 64,20 |
| I F 2 | 6,60 | 19,90 | 64,00 |
| I F 1 | 6,30 | 19,20 | 63,00 |

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.

Tabella B - AGENZIE FISCALI

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2016 | Dal 1.1.2017 | Dal 1.3.2018 |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Ispettore Generale r.e. | 31.708,90 | 32.005,30 | 32.966,50 |
| Direttore Divisione r.e. | 29.469,61 | 29.745,61 | 30.642,01 |
| III F 6 | 29.118,44 | 29.389,64 | 30.256,04 |
| III F 5 | 27.165,69 | 27.420,09 | 28.246,89 |
| III F 4 | 25.506,06 | 25.744,86 | 26.528,46 |
| III F 3 | 23.219,12 | 23.436,32 | 24.156,32 |
| III F 2 | 21.982,92 | 22.188,12 | 22.910,52 |
| III F 1 | 21.223,64 | 21.421,64 | 22.133,24 |
| II F 6 | 21.997,28 | 22.202,48 | 22.924,88 |
| II F 5 | 21.308,44 | 21.507,64 | 22.219,24 |
| II F 4 | 20.617,84 | 20.811,04 | 21.447,04 |
| II F 3 | 19.468,03 | 19.650,43 | 20.219,23 |
| II F 2 | 18.281,74 | 18.453,34 | 18.995,74 |
| II F 1 | 17.383,46 | 17.545,46 | 18.073,46 |
| I F 2 | 17.052,23 | 17.211,83 | 17.741,03 |
| I F 1 | 16.460,15 | 16.614,95 | 17.140,55 |

Tabella D - AGENZIE FISCALI

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

| Posizione economica | Dal 1.3.2018 |
|---------------------|--------------|
| II F 4 | 25,80 |
| II F 3 | 23,50 |
| II F 2 | 22,30 |
| II F 1 | 21,50 |
| I F 2 | 21,50 |
| I F 1 | 21,10 |

Tabella A - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2016 | Rideterminato dal 1.1.2017 ⁽¹⁾ | Rideterminato dal 1.3.2018 ⁽²⁾ |
|--------------------------|--------------|---|---|
| Ispettore Generale r.e. | 12,20 | 36,90 | 117,00 |
| Direttore Divisione r.e. | 11,30 | 34,30 | 109,00 |
| C5 | 10,40 | 31,60 | 100,50 |
| C4 | 9,80 | 29,70 | 95,00 |
| C3 | 8,90 | 27,00 | 87,00 |
| C2 | 8,50 | 25,60 | 85,80 |
| C1 | 8,20 | 24,70 | 84,00 |
| B3 | 7,90 | 24,00 | 77,00 |
| B2 | 7,50 | 22,70 | 70,10 |
| B1 | 7,00 | 21,30 | 66,50 |
| A3 | 6,90 | 20,90 | 66,30 |
| A2 | 6,70 | 20,20 | 64,20 |
| A1 | 6,30 | 19,20 | 63,00 |

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016.⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.3.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017.**Tabella B - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI****Nuova retribuzione tabellare annua**Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

| Posizione economica | Dal 1.1.2016 | Dal 1.1.2017 | Dal 1.3.2018 |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Ispettore Generale r.e. | 31.722,31 | 32.018,71 | 32.979,91 |
| Direttore Divisione r.e. | 29.488,28 | 29.764,28 | 30.660,68 |
| C5 | 27.187,22 | 27.441,62 | 28.268,42 |
| C4 | 25.527,59 | 25.766,39 | 26.549,99 |
| C3 | 23.246,85 | 23.464,05 | 24.184,05 |
| C2 | 22.005,40 | 22.210,60 | 22.933,00 |
| C1 | 21.246,24 | 21.444,24 | 22.155,84 |
| B3 | 20.623,41 | 20.816,61 | 21.452,61 |
| B2 | 19.479,80 | 19.662,20 | 20.231,00 |
| B1 | 18.302,50 | 18.474,10 | 19.016,50 |
| A3 | 17.936,46 | 18.104,46 | 18.649,26 |
| A2 | 17.376,91 | 17.538,91 | 18.066,91 |
| A1 | 16.466,32 | 16.621,12 | 17.146,72 |

Tabella D - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**Elemento perequativo**

Valori in Euro mensili da corrispondere nell'anno 2018

| Posizione economica | Dal 1.3.2018 |
|---------------------|--------------|
| B3 | 25,80 |
| B2 | 23,50 |
| B1 | 22,30 |
| A3 | 21,50 |
| A2 | 21,50 |
| A1 | 21,10 |



**LAVORIAMO OGGI PERCHÈ
DOMANI SIA NORMALE**
SCEGLI CISL FP. CONTRATTAZIONE, SERVIZI, FATTI.



fp@cisl.it



www.facebook.com/CislFunzionePubblica



www.twitter.com/cislfp



www.instagram.com/cislfp_nazionale/