



RACCOLTA SISTEMATICA DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

*Area VI della dirigenza
Enti pubblici non economici e Agenzie fiscali*

Gennaio 2017

INDICE

INTRODUZIONE	6
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	8
CAPO I	8
Campo di applicazione, durata e decorrenza del CCNL	8
PARTE I DISPOSIZIONI PER I DIRIGENTI DELL'AREA.....	10
TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	10
CAPO I Relazioni sindacali.....	10
Obiettivi e strumenti.....	10
Contrattazione collettiva integrativa a livello di ente o agenzia.....	11
Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti collettivi integrativi	12
Informazione	13
Concertazione.....	14
Consultazione	15
Altre forme di partecipazione	15
Comitato per le pari opportunità	16
Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.....	16
CAPO II Soggetti sindacali e titolarità delle prerogative sindacali	16
Soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento	16
Composizione delle delegazioni	17
Contributi sindacali.....	18
CAPO III Raffreddamento dei conflitti	19
Interpretazione autentica dei contratti	19
Clausole di raffreddamento.....	19
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	20
CAPO I Costituzione del rapporto di lavoro.....	20
Contratto individuale di lavoro	20
Periodo di prova.....	21
CAPO II Struttura del rapporto	22
Impegno di lavoro.....	22
Conferimento incarichi dirigenziali	23
Fattispecie di responsabilità dirigenziale	24
Sospensione dagli incarichi dirigenziali.....	25
Verifica e valutazione dei risultati.....	26
CAPO III Interruzioni e sospensioni della prestazione lavorativa	26
Ferie e festività.....	26
Assenze per malattia	28
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	29

Assenze retribuite	30
Congedi dei genitori	31
Aspettative per motivi personali o di famiglia	32
Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge	33
Congedi per motivi di famiglia	34
Congedi per la formazione	35
Attività didattica di dirigenti presso università ed istituti di alta formazione	36
CAPO IV Formazione	36
Formazione dei dirigenti	36
CAPO V Mobilità	38
Incarichi presso altre amministrazioni	38
Mobilità	39
Accordi di mobilità	40
Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza	42
CAPO VI Norme disciplinari	43
Principi generali	43
Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni	44
Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.	44
Obblighi del dirigente	55
Sanzioni e procedure disciplinari	56
Codice disciplinare	57
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	61
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	62
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	64
Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato	65
Indennità sostitutiva della reintegrazione	66
La determinazione concordata della sanzione	67
CAPO VII Estinzione del rapporto di lavoro	68
Termini del preavviso	68
Cause di cessazione del rapporto di lavoro	69
Cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti	70
Recesso per responsabilità dirigenziale	70
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro	71
Nullità del licenziamento	72
Ricostituzione del rapporto di lavoro	72
CAPO VIII Codici di condotta	73
Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro	73
Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali	73
TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO	77
CAPO I Struttura della retribuzione	77

Disposizioni generali.....	77
Struttura della retribuzione	78
CAPO II Trattamento economico dei dirigenti di prima fascia.....	78
Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia.....	78
Effetti dei trattamenti economici	80
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di prima fascia.....	81
CAPO III Trattamento economico dei dirigenti di seconda fascia	83
Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia	83
Effetti dei nuovi trattamenti economici.....	85
Graduazione delle posizioni dirigenziali	86
Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali	87
Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali	88
Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia.....	88
Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia	89
CAPO IV Clausole speciali di parte economica.....	92
Clausole speciali	92
CAPO V Particolari istituti economici.....	92
Incarichi aggiuntivi.....	92
Sostituzione del dirigente.....	93
Tredicesima mensilità	94
Trattamento di trasferta.....	95
Trattamento di trasferimento.....	96
Responsabilità civile e patrocinio legale.....	97
Indennità di bilinguismo.....	98
Diritti derivanti da invenzione industriale	98
Modalità di applicazione di particolari istituti economici	98
Personale in particolari posizioni di stato	99
Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare	99
TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI DELLA PARTE PRIMA.....	100
Capo I Disposizioni speciali per i dirigenti degli enti pubblici non economici	100
Disposizioni speciali per i dirigenti degli enti pubblici non economici	100
Incentivi alla mobilità territoriale dei dirigenti	100
Conferma discipline precedenti	101
Capo II Disposizioni speciali per i dirigenti delle agenzie fiscali	103
Disposizioni speciali per i dirigenti delle agenzie fiscali	103
Norma programmatica per la polizza sanitaria integrativa	103
Sostituzione dei dirigenti.....	104
Conferma discipline precedenti	105

COMPARTO MINISTERI ACCORDO PER L'ATTRIBUZIONE DI BUONI PASTO AL PERSONALE DIRIGENTE STIPULATO IN DATA 8.4.1997	106
PARTE II SEPARATA SEZIONE PER I PROFESSIONISTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	109
TITOLO VI INTRODUZIONE ALLA SEZIONE	109
Nota introduttiva alla sezione	109
TITOLO VII RELAZIONI SINDACALI	110
Obiettivi e strumenti.....	110
Contrattazione collettiva integrativa a livello di ente	112
Informazione	117
Concertazione.....	119
TITOLO VIII RAPPORTO DI LAVORO	120
CAPO I Area dei professionisti	120
Premessa al presente capo	120
Impegno di lavoro e obblighi relativi.....	121
Livelli differenziati di professionalità	121
Affidamento e revoca degli incarichi di coordinamento generale	122
Oneri per l'iscrizione agli albi professionali.....	123
Obiettivi e strumenti della formazione e dell'aggiornamento professionale	123
Norme disciplinari	124
Conferma di discipline precedenti.....	125
CAPO II Area medica.....	126
Premessa al presente capo	126
Orario di lavoro.....	127
Collocazione funzionale.....	128
Norme disciplinari	129
Conferma di discipline precedenti.....	129
TITOLO IX TRATTAMENTO ECONOMICO	130
CAPO I Trattamento economico per l'area dei professionisti	130
Struttura della retribuzione dell'area dei professionisti	130
Incrementi dello stipendio tabellare dell'area dei professionisti.....	131
Effetti dei nuovi stipendi	132
Tredicesima mensilità	134
Fondo Area dei professionisti	135
Integrazioni alla disciplina sul Fondo dell'Area dei professionisti	138
Disposizioni per l'Avvocatura	140
CAPO II Trattamento economico per l'area medica.....	140
Struttura della retribuzione dei medici	140

Incrementi dello stipendio tabellare dell'area dei medici	141
Effetti dei nuovi stipendi	143
Tredicesima mensilità	144
Fondo Area medica.....	145
Integrazione alla disciplina sul Fondo dell'area medica	147
Disposizioni per il personale dell'Area medica	149
Turnazione del personale della CRI	150
CAPO III Particolari istituti economici	151
Integrazioni alla disciplina su responsabilità civile e patrocinio legale	151
Norma finale	152

INTRODUZIONE

Il presente documento si propone di facilitare la lettura dei diversi contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, stipulati negli anni, offrendone una visione unitaria e sistematica.

Esso è stato redatto attraverso la collazione delle clausole contrattuali vigenti, raccolte all'interno di uno schema unitario, per favorire una più agevole consultazione.

A tal fine, sono state aggregate tutte le clausole afferenti a ciascun istituto contrattuale, anche quelle definite in tempi diversi nell'ambito di differenti CCNL, conservando tuttavia la numerazione vigente ed il riferimento al contratto di origine.

Si tratta, pertanto, di un testo meramente compilativo, che non avendo carattere negoziale, non può avere alcun effetto né abrogativo, né sostitutivo delle clausole vigenti, le quali prevalgono in caso di discordanza.

Nel testo sono state omesse le clausole contrattuali:

- progressivamente disapplicate nel succedersi dei rinnovi contrattuali;
- aventi natura programmatica o carattere di transitorietà;
- di prima applicazione o finali;
- che hanno esaurito i propri effetti, essendo legate ad un preciso arco temporale di riferimento per il loro contenuto o anche per espressa decisione delle parti negoziali (ad esempio, quelle concernenti gli incrementi periodici delle risorse destinate alla contrattazione integrativa);
- non più efficaci per effetto di sopravvenute disposizioni legislative.

Si segnala, comunque, che:

- la omissione di un intero articolo del CCNL, relativo ad un determinato istituto, non assume il significato di abrogazione dello stesso, ma più semplicemente che la disciplina da esso prevista non è più attuale ed applicabile;
- ove all'interno di un articolo del CCNL vi siano solo alcuni commi non più applicabili, questi sono segnalati con "omissis";
- in relazione ad alcuni istituti complessi o delicati, per completezza informativa, è ricostruita anche la sequenza storica delle clausole contrattuali nel tempo intervenute.

La riproduzione della presente raccolta è consentita purché ne venga menzionata la fonte ed il carattere gratuito.

CONTRATTI COLLETTIVI COLLAZIONATI: CCNL - quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003 - sottoscritto il 1.8.2006; CCNL - biennio economico 2004-2005 - sottoscritto l'1.8.2006; CCNL - - quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006 -2009 - sottoscritto il 21.7.2010; CCNL - biennio economico 2008-2009 - sottoscritto il 21.7.2010. CCNL – per il quadriennio normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999 per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici sottoscritto il 16.2.1999 (per gli articoli richiamati nella raccolta sistematica); CCNL integrativo per il personale area professionisti ed area medica sottoscritto il 8.1.2003

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Campo di applicazione, durata e decorrenza del CCNL¹

(art. 1 CCNL 21.7.2010 – biennio economico 2008-2009)

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente di prima e di seconda fascia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, appartenente all'Area VI, di cui all'art. 2, comma 1, sesto alinea, del contratto collettivo nazionale quadro del 1° febbraio 2008, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006-2009. L'ambito contrattuale comprende anche, secondo quanto stabilito dal medesimo art. 2, comma 1, sesto alinea del predetto CCNQ, i professionisti degli enti pubblici non economici, i quali sono collocati, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni, in apposita separata Sezione del presente CCNL.

2. Il presente contratto si articola in due parti: la parte prima contiene le disposizioni applicabili ai dirigenti dell'Area VI; la parte seconda - identificata come "sezione separata" ai sensi dell'art. 2, comma 1, sesto alinea, del CCNQ del 1° febbraio 2008 - contiene le disposizioni applicabili ai soli professionisti degli enti pubblici non economici. Nella parte prima sono dettate, ove specificamente indicato, disposizioni speciali per i dirigenti degli enti pubblici non economici ovvero per i dirigenti delle agenzie fiscali. Nella parte seconda, sono dettate, ove specificamente indicato, disposizioni speciali per il personale dell'area dei professionisti ovvero per il personale dell'area medica.

3. Il presente contratto si riferisce al periodo 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

¹ Non sono state riportate le clausole contrattuali concernenti le procedure relative ai rinnovi contrattuali e quelle relative alla corresponsione del trattamento economico spettante nelle ipotesi di ritardo nel rinnovo, in quanto su tali tematiche sono intervenuti l'Accordo Quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22.1.2009 e la specifica intesa per l'applicazione del predetto Accordo quadro ai comparti del settore pubblico del 30.4.2009 nonché il d.lgs. n. 150 del 2009, che ha introdotto l'art. 47 bis del d.lgs. n. 165 del 2001. Peraltro, attualmente, la regolamentazione dell'indennità di vacanza contrattuale è contenuta nell'art. 2, comma 35, della legge n. 203 del 2008. Successivamente, in materia, sono intervenute le disposizioni dell'art. 1, lett. D) del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 emanato in attuazione dell'art. 16, comma 1, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, nonché l'art. 1, comma 452, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 che ha stabilito che l'indennità di vacanza contrattuale per gli anni 2015-2017 è quella in godimento al 31 dicembre 2013. Più di recente, l'art. 1, comma 255, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, ha esteso quest'ultima previsione al periodo 2015-2018.

4. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

5. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.

Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL.

(art. 2 CCNL 21.7.2010 quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. omissis²

2. omissis³

3. omissis⁴

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

² Comma non richiamato in quanto disapplicato dal successivo CCNL: "Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa e 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2007 per la parte economica".

³ Comma non richiamato in quanto disapplicato dal successivo CCNL: "Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001".

⁴ Comma non richiamato in quanto disapplicato dal successivo CCNL: "Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti e dalle agenzie destinatari entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2".

PARTE I DISPOSIZIONI PER I DIRIGENTI DELL'AREA

TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I Relazioni sindacali

Obiettivi e strumenti

(art. 3 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti o agenzie e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse ad incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività con l'interesse a valorizzare la centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti e agenzie, favorendo il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale dei dirigenti.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle funzioni dirigenziali, improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.
3. Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
 - b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di ente o agenzia, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
 - c) concertazione, consultazione ed informazione, nonché altri istituti di partecipazione;
 - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Contrattazione collettiva integrativa a livello di ente o agenzia⁵

(art. 4 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. La contrattazione integrativa si svolge a livello nazionale in ciascuno degli enti o agenzie dell'Area, nel rispetto dei tempi previsti, sulle seguenti materie:

A) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL;

B) criteri generali per:

a) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;

b) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati, al raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché alla realizzazione di specifici progetti;

c) le modalità di determinazione della retribuzione direttamente collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla realizzazione di specifici progetti;

C) attuazione delle pari opportunità, omissis⁶;

D) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti;

E) linee generali per la realizzazione di programmi di formazione e aggiornamento.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'[art. 3](#)⁷, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie indicate nelle lettere C), D), E) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Il termine sopraindicato può essere prorogato di ulteriori trenta giorni.

⁵ La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso essere considerata alla luce delle previsioni degli artt 40, comma 1 e 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D.Lgs n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Successivamente, la disciplina di cui all'art. 5, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L. n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.

⁶ Indicazione non richiamata, in quanto da ritenersi superata: "con le procedure indicate dall'art. 10 anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125", v. nota n. 24. La legge n.125/1991 è stata abrogata dall'art. 57, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ad eccezione dell'articolo 11. Il riferimento deve essere inteso pertanto ai contenuti del suddetto D. Lgs.n.198/2006. In materia si ricordano anche le previsioni contenute nell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 nonché la Direttiva emanata congiuntamente dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro delle Pari Opportunità in data 4 marzo 2011. V. anche nota n. 24.

⁷ Cfr. Obiettivi e strumenti, pag. 10.

3. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, dei bilanci dei singoli enti o agenzie. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti collettivi integrativi⁸

(art. 5 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL⁹ che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse ai sensi dell'[art. 4](#) sono determinate in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'ente o agenzia provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'[art. 13](#), comma 2¹⁰, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001, secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. n. 286 del 1999¹¹, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata al predetto organismo competente per il controllo entro cinque giorni dalla sottoscrizione, corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Il predetto organismo si pronuncia entro quindici giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente, l'ipotesi di contratto collettivo

⁸ In materia, si deve tenere conto anche delle previsioni dell'art.40-bis del D. Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.55 del D. Lgs.n.150/2009.

⁹ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Contrattazione collettiva integrativa a livello di ente o di Agenzia, pag. 11.

¹⁰ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Composizione delle delegazioni, pag. 18.

¹¹ In materia di controllo interno di responsabilità amministrativa e contabile è intervenuto anche il D.Lgs. n. 123 del 2011, che in parte ha abrogato il citato art. 2 del D.Lgs. n. 286 del 1999. Per quanto riguarda gli organi competenti nella predetta materia occorre richiamare l'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 55, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009. Si precisa che il comma 4 dell'art. 40-bis è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. d) del D.Lgs. n. 33 del 2013 e le relative previsioni sono, ora, contenute nell'art. 21 del citato D.Lgs. 33 del 2013 .

integrativo viene sottoscritta. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al Presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte dell'organismo competente per il controllo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39, comma 3/ter della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni.

5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente o agenzia, dei successivi contratti collettivi integrativi.

6. Gli enti o agenzie sono tenuti a trasmettere all'ARAN¹², entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Informazione¹³

(art. 6 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. L'ente o agenzia - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'[art. 13](#), comma 2¹⁴ sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti, sia di prima che di seconda fascia, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

2. Nelle materie per le quali il presente CCNL¹⁵ prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione o la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individua le altre materie in cui l'informazione è preventiva o successiva.

¹² L'obbligo di trasmissione all'ARAN del testo del contratto integrativo, con l'allegata relazione tecnico - finanziaria ed illustrativa all'ARAN è sancito anche dall'art.40-bis, comma 5, del D. Lgs.n.165/2001, con la previsione anche di una specifica sanzione (art.40-bis, comma 7, del D. Lgs.n.165/2001) per il caso di suo inadempimento.

¹³ In materia, si deve tenere conto anche delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D. Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.34 del D. Lgs.n.150/2009. Successivamente, la disciplina di cui all'art. 5, comma 2 del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, comma 17 e 19 del D. L..n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135. Rilevano in materia anche le disposizioni dell'art. 2, comma 18, lett. a) del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135, secondo le quali l'organizzazione e la disciplina degli uffici nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche non sono più oggetto di consultazione ma solo di informazione sindacale preventiva.

¹⁴ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Composizione delle delegazioni, pag. 18.

¹⁵ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

3. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale e, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

4. L'informazione preventiva è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

- a) materie per le quali il presente CCNL¹⁶ prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione o la consultazione;
- b) gestione delle iniziative socio-assistenziali a favore dei dirigenti;
- c) conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché le relative procedure;
- d) implicazioni derivanti dai processi di riorganizzazione e ristrutturazione interni all'ente o agenzia.

Concertazione¹⁷

(art. 7 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. La concertazione avviene sui criteri generali relativi alle seguenti materie:

- a) graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
- b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
- d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

2. La concertazione può essere attivata da ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'[art. 13](#), comma 2¹⁸, mediante richiesta scritta, entro cinque giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'[art. 6](#), comma 2¹⁹; essa si svolge in appositi incontri che

¹⁶ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

¹⁷ La determinazione delle materie oggetto di concertazione, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso essere considerata alla luce delle previsioni dell'art. 5, c. 2, del D. Lgs n. 165/2001, come sostituito dall'art. 34 del D. Lgs n. 150/2009 nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Successivamente, la disciplina di cui all'art. 5, comma 2 del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, comma 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

¹⁸ CCNL 1.08.2006 -quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Composizione delle delegazioni, pag. 18.

¹⁹ CCNL 1.8.2006 -quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Informazione, pag. 14.

iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta. Durante la concertazione, le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dalla data di inizio della stessa. Dell'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Consultazione

(art. 8 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'[art. 13](#), comma 2²⁰, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente:

- a)omissis²¹;
- b) nei casi di cui all'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626²².

Altre forme di partecipazione

(art. 9 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'ente o agenzia, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni degli stessi enti o agenzie e senza oneri aggiuntivi, commissioni bilaterali ovvero osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione degli stessi enti o agenzie nonché concernenti l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi,omissis²³ per quanto di loro competenza,

²⁰ CCNL 1.8.2006 -quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Composizione delle delegazioni, pag. 18.

²¹ Disciplina da ritenersi disapplicata per effetto delle disposizioni dell'art. 2, comma 18, lett. a), del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135: "sull'organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché sulla consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;". Queste, materie sono, quindi, oggetto della sola informazione, preventiva, come disposto direttamente dal legislatore.

²² Il riferimento attualmente deve essere inteso agli artt.47 e 50 del D.Lgs. 9.4.2008 n. 81.

²³ Indicazione non richiamata in quanto da ritenersi superata, v. note 24 e 25: "ivi compreso il comitato per le pari opportunità e quello per il mobbing".

hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'ente o agenzia è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

2. Presso ciascun ente o agenzia possono altresì essere costituiti appositi comitati paritetici, ai quali è affidato il compito di acquisire elementi informativi al fine di formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale per la realizzazione delle finalità di cui all'[art. 32](#)²⁴.

Comitato per le pari opportunità

(art. 10 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003) omissis²⁵

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

(art. 11 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003) omissis²⁶

CAPO II

Soggetti sindacali e titolarità delle prerogative sindacali

Soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento

(art. 12 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. I soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento sono le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) costituite espressamente per l'area della dirigenza, ai sensi dell'art. 42, comma 2 del D.Lgs.n. 165/2001, dalle organizzazioni sindacali rappresentative in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei

²⁴ CCNL 1.8.2006 -quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Formazione dei dirigenti, pag. 39.

²⁵ La disciplina contrattuale relativa al Comitato per le Pari opportunità deve ritenersi disapplicata per effetto dell'introduzione da parte dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

²⁶ La disciplina contrattuale relativa al Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing deve ritenersi disapplicata per effetto dell'introduzione da parte dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 dello stesso decreto legislativo.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie dei dirigenti ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D.Lgs.n. 165/2001.

3. Fino alla costituzione delle rappresentanze di cui al comma 2, il complessivo monte-ore dei permessi sindacali di ente o agenzia previsto dal relativo CCNQ nel tempo vigente, compete solo ai seguenti dirigenti sindacali:

- componenti delle RSA, costituite ai sensi del comma 1;
- componenti delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale.

4. Ai dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative, non collocati in distacco o in aspettativa, qualora non coincidenti con alcuno dei soggetti di cui al comma 3, competono i soli permessi di cui all'art. 11 del CCNQ del 7 agosto 1998.

5. Ai fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività, delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative, per la sottoscrizione del presente CCNL, è accertata, in ciascun ente o agenzia, sulla base del solo dato associativo, espresso dalla percentuale delle deleghe rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali, rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito dello stesso ente o agenzia.

6. Per la titolarità dei diritti sindacali e delle altre prerogative sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, modificato dai CCNQ del 27 gennaio 1999, del 9 agosto 2000, nonché ulteriori successive modificazioni. In particolare, si richiama l'art. 10, comma 2, del CCNQ del 7 agosto 1998, relativo alle modalità di accredito dei soggetti sindacali presso gli enti o agenzie.

Composizione delle delegazioni

(art. 13 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Ai fini della contrattazione collettiva integrativa, ciascun ente o agenzia individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Per le organizzazioni sindacali, fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze di cui all'[art. 12](#), comma 2²⁷, la delegazione, a livello nazionale di ente o agenzia, è così composta:

- da componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) di cui all'[art. 12](#)²⁸, comma 1;
- da rappresentanti di ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

3. Il dirigente che sia componente delle rappresentanze di cui all'[art. 12](#)²⁹, non può essere titolare di relazioni sindacali, quale parte della delegazione di parte pubblica, in nome dell'ente o agenzia, per l'area della dirigenza³⁰.

4. Gli enti o agenzie possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, della attività di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.).

Contributi sindacali

(art. 14 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'ente o agenzia a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'ente o agenzia di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dai singoli enti o agenzie sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con gli enti o agenzie medesimi.

²⁷ CCNL 1.8.2006 -quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento, pag. 17.

²⁸ CCNL 1.8.2006 -quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento, pag. 17.

²⁹ CCNL 1.8.2006 -quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Soggetti sindacali nelle strutture amministrative di riferimento, pag. 17.

³⁰ In materia rilevano anche le disposizioni dell'art.53, comma 1-bis, del D. Lgs.n.165/2001, introdotto dall'art.52, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009.

5. Gli enti o agenzie sono tenuti, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

CAPO III Raffreddamento dei conflitti

Interpretazione autentica dei contratti

(art. 15 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. In attuazione dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualora insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo nazionale, le parti che l'hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La procedura deve concludersi entro 30 giorni dalla data del primo incontro.
2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 165 del 2001, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.
4. Per le controversie riguardanti l'interpretazione dei contratti collettivi integrativi, le parti che li hanno sottoscritti procedono analogamente, secondo le modalità ed i tempi previsti dai commi 1 e 2. L'eventuale accordo stipulato con le procedure previste dal presente CCNL³¹ sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Clausole di raffreddamento

(art. 16 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Il sistema di relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non

³¹ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti collettivi integrativi, pag. 12.

assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette, compiendo ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

2. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Costituzione del rapporto di lavoro

Contratto individuale di lavoro

(art. 17 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e l'ente o agenzia si costituisce mediante contratto individuale, che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:

- a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- b) la qualifica e il trattamento economico fondamentale;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) la sede di prima destinazione.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti, anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'ente o agenzia, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere prorogato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente l'interessato è

tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, salvo quanto previsto [dall'art. 18](#), comma 9³², e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con il nuovo ente o agenzia. Scaduto il termine sopra indicato, l'ente o agenzia comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

Periodo di prova

(art. 18 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Sono soggetti al periodo di prova i neo assunti nella qualifica di dirigente, per un periodo di sei mesi dall'assunzione. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica presso altre pubbliche amministrazioni.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto di lavoro può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio il dirigente in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello previsto [dall'art. 23](#), comma 1³³.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dirigenti non in prova.
5. Decorso la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'ente o agenzia deve essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

³² CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Periodo di prova, pag. 22.

³³ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Assenze per malattia, pag. 30.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio;omissis³⁴.

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

9. Durante il periodo di prova, il dirigente proveniente dalla stessa o da altro ente o agenzia dell'Area VI ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi e, in caso di recesso o mancato superamento della prova, rientra, a domanda, nell'ente o agenzia di appartenenza. Lo stesso diritto viene riconosciuto al dirigente di un ente o agenzia dell'Area VI assunto, a seguito di pubblico concorso, come dirigente presso una amministrazione di altre aree dirigenziali per l'effettuazione del relativo periodo di prova.

CAPO II

Struttura del rapporto

Impegno di lavoro

(art. 19 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente o agenzia di appartenenza, il dirigente organizza la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

³⁴ L'indicazione " Spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio" non è richiamata in quanto la sua ulteriore applicabilità deve essere verificata alla luce delle previsioni dell'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, convertito dalla Legge n. 135/2012, n.135, nonché delle indicazioni fornite in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con le note n.32937 del 6.8.2012 e n.40033 dell'8.10.2012 (consultabili sul relativo sito istituzionale).

Conferimento incarichi dirigenziali

(art. 20 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Tutti i dirigenti, appartenenti alla dotazione organica dell'ente o agenzia e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico. L'incarico viene conferito, con provvedimento dell'ente o agenzia, secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Il provvedimento individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto.

2. Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001omissis³⁵.

3. Il conferimento dell'incarico avviene previo confronto con il dirigente in ordine alla determinazione delle risorse umane, finanziarie, strumentali, alla definizione degli obiettivi e dell'oggetto del provvedimento, nonché ai risultati da conseguire.

4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con il quale, nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e di quanto previsto dal presente CCNL³⁶, viene definito il corrispondente trattamento economico.

5. Tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è correlata agli obiettivi prefissati e non può essere inferiore a tre anni né superiore a cinque anni. Per gli incarichi di cui all'art. 19, comma 6, del citato D.Lgs. 165 del 2001 la durata è stabilita dal decreto legislativo medesimo.

6. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può avere luogo solo per motivate ragioni organizzative e gestionali oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

7. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi l'incarico, la cui durata

³⁵ Disciplina non richiamata perché disapplicata dalle previsioni dell'art. 40, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art.54, comma 1, D. Lgs. n. 150/2009: "in base ai seguenti criteri generali:

a) natura e caratteristiche degli obiettivi prefissati;

b) attitudini e capacità professionale del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati negli atti di indirizzo e programmazione degli organi di vertice;

c) rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, al fine di favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti". In materia acquista rilievo la complessiva disciplina dell'art.19 del D. Lgs.n.165/2001, come modificato ed integrato dall'art.40 del D. Lgs. n. 150/2009.

³⁶ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

viene correlata al raggiungimento del predetto limite, cessa automaticamente, anche nelle ipotesi previste dall'art. 16 del D.Lgs. n. 503 del 1992 e successive modificazioni.

8. I criteri generali relativi all'affidamento, al mutamento ed alla revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali, nonché quelli concernenti le relative procedure, sono oggetto dell'informazione preventiva di cui [all'art. 6](#)³⁷.omissis³⁸.

9. Gli enti o agenzie adottano procedure dirette a consentire il tempestivo rinnovo degli incarichi dei dirigenti, al fine di assicurare la certezza delle situazioni giuridiche e garantire la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità degli stessi enti o agenzie.

10. Ciascun ente o agenzia deve, altresì, assicurare la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per il conferimento di incarichi in relazione alle posizioni dirigenziali disponibili.

Fattispecie di responsabilità dirigenziale

(art. 3 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Gli enti o le agenzie, qualora a seguito dell'espletamento delle procedure di valutazione venga accertata l'ipotesi di responsabilità dirigenziale, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs.n.165 del 2001, adottano, in relazione alla gravità dei casi, per il personale dirigenziale a tempo indeterminato, una delle seguenti misure:

- a) affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore;
- b) revoca dell'incarico e sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina [dell'art. 4](#) (Sospensione dagli incarichi dirigenziali);
- c) recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina [dell'art. 5](#)³⁹ (Recesso per responsabilità dirigenziale).

³⁷ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Informazione, pag. 14.

³⁸ Indicazione non richiamata perché disapplicata dalle previsioni dell'art.40, comma 1, D. Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.54, comma 1, D. Lgs.n.150/2009: "Nell'affidamento degli incarichi l'ente o agenzia, nel rispetto del criterio generale di cui al comma 2, lett. b), al fine della migliore utilizzazione dei dirigenti, tiene anche conto dell'esperienza professionale complessivamente acquisita o maturata dagli stessi nell'espletamento di precedenti incarichi conferiti nell'ambito dell'ente o agenzia". V. anche nota n. 34.

³⁹ CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Recesso per responsabilità dirigenziale, pag. 76.

2. Qualora l'incarico dirigenziale sia stato conferito con contratto a termine ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs.n. 165 del 2001, la valutazione negativa di cui al comma 1, espressa prima della scadenza dell'incarico o al termine dello stesso, comporta:

- a) per i dipendenti della stessa o di altre pubbliche amministrazioni, la risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale e, rispettivamente, la restituzione al profilo di inquadramento ovvero il rientro presso le amministrazioni di appartenenza nella posizione lavorativa precedentemente ricoperta;
- b) per gli estranei alla pubblica amministrazione la revoca dell'incarico e la risoluzione del rapporto di lavoro.

Sospensione dagli incarichi dirigenziali

(art. 4 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Il dirigente, ai sensi dell'art. 21, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001, può essere sospeso dall'incarico per una durata massima di due anni.
2. Durante il periodo di sospensione da ogni incarico dirigenziale, di cui al comma 1, il dirigente interessato ha diritto al solo trattamento economico stipendiale di cui agli artt.16 e [19](#) (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima e seconda fascia); nello stesso periodo il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali proposti dall'ente o dall'agenzia di appartenenza. L'ingiustificata mancata accettazione dell'incarico comporta il recesso da parte dell'ente o dell'agenzia, ai sensi dell'[art. 5](#)⁴⁰ (Recesso per responsabilità dirigenziale).
3. L'accettazione del nuovo incarico di cui al comma 2, determina il venire meno della sospensione disposta ai sensi del comma 1 ed al dirigente sono corrisposte la retribuzione di posizione e quella di risultato ad esso relative.
4. Prima della scadenza del periodo massimo di due anni di sospensione, può trovare applicazione la disciplina della risoluzione consensuale, ai sensi dell'[art. 40](#)⁴¹ (Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) del CCNL del 1° agosto 2006; in tal caso l'importo della indennità supplementare di cui al comma 2, dello stesso [art. 40](#)⁴², non può superare un valore corrispondente a 12 mensilità del solo stipendio tabellare.

⁴⁰ CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Recesso per responsabilità dirigenziale, pag. 76.

⁴¹ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003 ; Cfr. Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, pag. 77.

⁴² CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003 ; Cfr. Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, pag. 77.

Tale importo non è pensionabile e non è utile ai fini del trattamento di fine servizio e di quello di fine rapporto.

Verifica e valutazione dei risultati⁴³

(Art. 21 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

...omissis.

CAPO III

Interruzioni e sospensioni della prestazione lavorativa

Ferie e festività

(art. 22 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
2. I dirigenti assunti al primo impiego nella pubblica amministrazione, dopo la stipulazione del presente CCNL⁴⁴ ovvero che alla medesima data di stipulazione non abbiano maturato tre anni di anzianità di servizio hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio agli stessi dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Qualora, presso l'ente o agenzia ovvero presso la struttura cui il dirigente è preposto, l'orario settimanale di servizio si articoli su sei giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 32 giornate lavorative, ridotte a 30 per i dirigenti di cui al comma 2 assunti al primo impiego; in entrambe le fattispecie le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma 1.
4. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937 del 1977 ed alle condizioni ivi previste.
5. Le festività nazionali e la ricorrenza del santo patrono della località in cui il dirigente presta servizio sono considerate giorni festivi e, se coincidenti con la domenica, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione. Analogo effetto si determina

⁴³ Le disposizioni contrattuali in materia di valutazione delle prestazioni e dei risultati devono ritenersi integralmente disapplicate per effetto del Titolo II del D. Lgs n. 150/2009.

⁴⁴ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

nell'ulteriore caso di coincidenza della ricorrenza del santo patrono con una festività nazionale⁴⁵.

6. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dirigente che abbia fruito di assenze retribuite ai sensi dell'[art. 25](#)⁴⁶ conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 13, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per impreviste necessità di servizio, il dirigente 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, applicando quanto previsto dall'[art. 66](#), comma 2⁴⁷; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

10. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'ente o agenzia, producendo la relativa documentazione sanitaria.

11. In presenza di motivate esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.

12. 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 avverrà anche oltre il termine di cui al comma 11.

⁴⁵ In relazione a tale disciplina si richiamano le disposizioni dell'art. 1, comma. 24 della legge n. 148/2011.

⁴⁶ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003. Cfr. Assenze retribuite, pag. 32.

⁴⁷ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003. Disciplina applicabile nei medesimi limiti previsti, in generale, per le clausole dell'art. 66 del CCNL dell'1.8.2006 in materia di trasferta, a seguito dei vincoli in materia posti rispettivamente dall'art. 1, comma 213, della legge 266/2005 e dall'art.6, comma 12, della legge n.122/2010; Cfr. Trattamento di trasferta, pag. 105.

13. ...omissis⁴⁸

Assenze per malattia

(art. 23 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Il dirigente non in prova assente per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli viene corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo dei suindicati diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo di diciotto mesi di cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima della scadenza dello stesso, può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi, durante il quale non è dovuta retribuzione. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'ente o agenzia ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, e nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente o agenzia può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso⁴⁹.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente⁵⁰:

- a) retribuzione intera, per i primi 9 mesi di assenza;
- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

⁴⁸ La disciplina "Fermo restando il disposto del comma 8, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruite dal dirigente per esigenze di servizio, danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo" non è richiamata in quanto la sua ulteriore applicabilità deve essere verificata alla luce delle previsioni contenute nell'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, convertito dalla Legge 7 n.135/2012 ; v.note n. 33.

⁴⁹ La disciplina contrattuale deve essere coordinata con le previsioni del DPR n. 171 del 27 luglio 2011, emanato ai sensi dell'art. 55 – octies, del D.Lgs.n. 165/2001.

⁵⁰ In materia di trattamento economico delle assenze per malattia le previsioni contrattuali sono integrate dalle disposizioni dell'art. 71, comma 1, della legge n. 133/2008.

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.

7. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

8. Il dirigente si attiene, in occasione delle proprie assenze per malattia, alle norme di comportamento che regolano la materia, in particolare provvedendo alla tempestiva comunicazione alla struttura di riferimento dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione eventualmente necessaria⁵¹.

9. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'ente o agenzia, ai fini della rivalsa da parte di questi ultimi verso il terzo responsabile, per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.

10. In caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita ed altre ad essa assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per 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, di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, prevista dal comma 6, lett. a). La certificazione, relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia, è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio⁵²

(art. 24 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di

⁵¹ La disciplina contrattuale in materia di certificazione di malattia deve ritenersi superata dalle previsioni dell'art. 55-septies, del D.Lgs.n. 165/2001.

⁵² L'art.6 del D.L.n.201 del 6 dicembre 2011, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, ha disposto, dalla data di entrata in vigore del decreto legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti già in corso alla data di entrata in vigore del decreto legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data. Indicazioni sulle modalità di corretta applicazione del citato art.6 del D.L.n.201 del 6 dicembre 2011, con particolare riferimento al regime transitorio, sono state fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il parere n.32934 del 6.8.2012, consultabile sul relativo sito istituzionale.

posizione fissa e variabile. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione fissa e variabile, fino alla guarigione clinica. La retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui all'[art. 23](#), commi 1 e 2⁵³, trova applicazione quanto previsto dallo stesso [art. 23](#), comma 3⁵⁴. Nel caso in cui l'ente o agenzia decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità⁵⁵, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente rimane regolato dalle seguenti disposizioni vigenti e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5 luglio 1965; DPR 20 aprile 1994, n. 349; DPR 834 del 1981 (tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122, della legge 23 dicembre 1996, n. 662; DPR 29 ottobre 2001, n. 461, nonché la legge n. 266 del 2005 con le decorrenze ivi previste.

Assenze retribuite⁵⁶

(art. 25 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a congressi, convegni, seminari e corsi di aggiornamento professionale facoltativi connessi con la propria attività lavorativa entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;

⁵³ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Assenze per malattia, pag. 30.

⁵⁴ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Assenze per malattia, pag. 30.

⁵⁵ V. nota n.51.

⁵⁶ In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

- lutti per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di affini di primo grado, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, in ragione di giorni tre consecutivi per evento;

- particolari motivi personali o familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza, al dirigente spetta l'intera retribuzione.

5. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, come modificato ed integrato dall'art. 19 della legge n. 53 del 2000, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

6. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altre assenze retribuite previste da specifiche disposizioni di legge. Tra queste ultime, assumono maggior rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52, che prevedono rispettivamente permessi per donatori di sangue e per i donatori di midollo osseo.

Congedi dei genitori

(art. 26 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Ai dirigenti si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Nel periodo di astensione obbligatoria per congedo di maternità o paternità, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo (congedo di paternità), spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. In caso di parto prematuro, al lavoratore o alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria per congedo di maternità o paternità non goduti prima della data presunta del parto.

4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151 del 2001 (congedo parentale), per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i

lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, compresa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato, nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita, nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001 (congedo per la malattia del figlio), alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 4.

6. I periodi di assenza di cui ai commi 4 e 5, 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.

7. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione 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.

8. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 7, la comunicazione può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 151 del 2001, 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'ente o agenzia provvede, con il consenso dell'interessata, al temporaneo conferimento, nell'ambito di quelle disponibili, di funzioni dirigenziali che comportino minor aggravio psicofisico.

10. Al dirigente rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001.

Aspettative per motivi personali o di famiglia

(art. 27 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di

aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. Al fine del calcolo del triennio di cui al comma 1 si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia di cui all'[art. 23](#), comma 1⁵⁷.

3. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli [artt. 23](#) e [24](#)⁵⁸.

4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.

6. L'ente o agenzia, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

7. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6.

Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge

(art. 28 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative e i distacchi per motivi sindacali sono regolate dai contratti collettivi quadro sottoscritti in data 7 agosto 1998, 9 agosto 2000 e 18 dicembre 2002. Rimane confermato quanto previsto dall'art. 19, comma 6 e dall'art. 23 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

⁵⁷ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Assenze per malattia, pag. 30.

⁵⁸ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Assenze per malattia, pag. 30; Cfr. Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, pag. 31.

2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476⁵⁹ oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398⁶⁰ sono collocati, a domanda, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57, della legge n. 448 del 2001, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge⁶¹ presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge⁶² o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche in amministrazione di altra Area.

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.

5. Il dirigente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelle previste dai commi 2 e 3, se tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001.

Congedi per motivi di famiglia

(art. 29 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Il dirigente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'art. 4, commi 2 e 4, della legge n. 53 del 2000.

⁵⁹ Il riferimento è all'art.2 della legge 13 agosto 1984, n. 476, come modificato ed integrato dall'art.52, comma 57, della legge 28 dicembre 2001, n.448; dall'art.19, comma 3, lettere a) e b), della legge 30 dicembre 2010, n.240 e successivamente dall'art.5, comma 1, lett. A), del D.Lgs.18 luglio 2011, n.119.

⁶⁰ Il riferimento è alla legge 30 novembre 1989, n. 398, nel testo risultante dalle modifiche recate dal decreto 30 aprile 1999, n. 224 e dalla legge 30 dicembre 2010, n. 240.

⁶¹ In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

⁶² Vedasi nota precedente.

2. I periodi di congedo di cui al comma 1 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli [artt. 23](#) e [24](#) CCNL 1.8.2006⁶³.

Congedi per la formazione

(art. 30 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Ai dirigenti sono concessi i congedi per la formazione disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53 del 2000, salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente o agenzia, possono essere concessi, a richiesta, i congedi senza assegni di cui al comma 1 nella misura percentuale massima del 10% del personale con qualifica dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i dirigenti interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente o agenzia di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte secondo l'ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'ente o agenzia può non accogliere la richiesta di congedo formativo di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
- b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del dirigente, l'ente o agenzia può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi qualora la concessione dello stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3.

7. Al dirigente, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53 del 2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di

⁶³ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Assenze per malattia, pag. 30; Cfr. Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, pag. 31.

comunicazione all'amministrazione ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'[art. 23](#)⁶⁴.

Attività didattica di dirigenti presso università ed istituti di alta formazione

(art. 31 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Per favorire la circolazione di esperienze tra studi accademici ed attività lavorative avanzate, nell'ambito di specifici corsi di università ed istituti di alta formazione mirati all'insegnamento di materie connesse con le problematiche dell'ente o agenzia e della contrattazione, ai dirigenti possono essere conferiti incarichi di didattica integrativa o di insegnamento.
2. Nelle ipotesi dei cui al comma 1 i dirigenti interessati, a seconda dell'impegno richiesto, potranno essere collocati in aspettativa non retribuita o svolgere queste attività in aggiunta agli obblighi ordinari di servizio, previa autorizzazione del Ministro o dell'organo sovraordinato per il dirigente preposto ad ufficio dirigenziale generale e di quest'ultimo per gli altri dirigenti.

CAPO IV Formazione

Formazione dei dirigenti

(art. 32 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Nell'ambito dei processi di riforma della pubblica amministrazione rivolti verso obiettivi di modernizzazione e di miglioramento dell'efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per il settore pubblico. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi predetti.
2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dagli enti ed agenzie come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a

⁶⁴ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Assenze per malattia, pag. 30.

favorire il consolidamento di una cultura di gestione orientata al risultato, all'innovazione ed al servizio ai cittadini. Le iniziative di formazione sono destinate a tutti i dirigenti, compresi quelli in distacco sindacale. Tali iniziative sono svolte con continuità prevedendo adeguati investimenti finanziari e garantendo, in ogni caso, la misura minima, pari all'1% del corrispondente monte-salari della dirigenza, in coerenza con le direttive generali previste dal Dipartimento della funzione pubblica.

3. Gli interventi formativi, secondo le specifiche finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi evolutivi, di consolidamento, di mobilità o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione orientata allo sviluppo, per sostenere l'inserimento in funzioni di maggiore criticità emergenti nei processi di cambiamento.

4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono l'elemento caratterizzante l'identità professionale del dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli ed ai processi interni di sviluppo organizzativo, per l'ottimale utilizzo dei sistemi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e di controllo, finalizzato all'accrescimento dell'efficienza/efficacia della struttura e al miglioramento della qualità dei servizi resi.

5. Le attività di formazione di cui al presente articolo possono concludersi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dirigente, documentato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato rilasciato dai soggetti che l'hanno attuata.

6. Ciascun ente o agenzia, nell'ambito della propria autonomia di bilancio e delle specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive governative in materia di formazione, con particolare riferimento alla direttiva n. 14 del 1995, nonché delle eventuali risorse aggiuntive dedicate alla formazione stessa in attuazione del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 22/12/1998.

7. Le politiche formative della dirigenza sono definite da ciascun ente o agenzia in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, anche in collaborazione con università, soggetti pubblici (quali la scuola superiore della pubblica amministrazione, la scuola superiore dell'economia e finanze ecc.) o società private specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività. Nella formazione al ruolo e nella formazione orientata allo sviluppo, gli enti o agenzie favoriscono l'utilizzo delle più avanzate metodologie di formazione e

tecniche didattiche. A tal fine, sono privilegiati, oltre ai più tradizionali metodi espositivi, metodologie orientate al coinvolgimento ed alla partecipazione attiva dei dirigenti.

8. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'ente o agenzia con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

9. Il dirigente può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'ente o agenzia, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

10. Qualora l'ente o agenzia riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 9 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

CAPO V Mobilità

Incarichi presso altre amministrazioni

(art. 33 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Al dirigente può essere conferito un incarico presso altre pubbliche amministrazioni, previo collocamento in comando, fuori ruolo o altro analogo provvedimento, nel rispetto delle disposizioni vigenti.

2. Il dirigente può essere collocato in comando presso altra amministrazione che ne abbia fatto richiesta per esigenze di servizio o quando sia necessaria una particolare competenza. Il comando è disposto con il consenso dell'interessato e con le procedure previste dai rispettivi ordinamenti ed ha durata pari all'incarico.

3. Il posto del dirigente comandato, presso l'ente o agenzia di appartenenza, non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità. Le posizioni dirigenziali vacanti, presso gli enti o agenzie di destinazione, temporaneamente ricoperte dal dirigente comandato, sono considerate disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti per mobilità.

4. Al termine dell'incarico, il dirigente può chiedere, in relazione alla disponibilità di posti in organico, il passaggio diretto all'amministrazione di destinazione, secondo le procedure di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. In caso contrario, qualora l'incarico non venga rinnovato, il dirigente rientra all'ente o agenzia di appartenenza.

5. Il trattamento economico è a carico dell'amministrazione di destinazione salvo diversa disposizione prevista da specifiche norme di legge.
6. Il comando non pregiudica la posizione del dirigente agli effetti della maturazione dell'anzianità di servizio, del trattamento di fine rapporto o fine servizio e di pensione.
7. Le disposizioni dei presenti commi si applicano anche agli analoghi provvedimenti, comunque denominati, che assolvano alle medesime finalità di cui al comma 1.
8. Resta confermata, in quanto applicabile agli enti o agenzie destinatarie del presente CCNL⁶⁵, la disciplina legislativa del collocamento in fuori ruolo disposto in relazione a particolari esigenze dell'amministrazione di appartenenza per lo svolgimento di compiti che non rientrano nelle attività istituzionali della stessa.
9. Ferma restando l'applicazione dell'art. 23/bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 ove, con il consenso del dirigente interessato, ne sia disposta l'assegnazione temporanea per lo svolgimento di un incarico presso organismi pubblici operanti in sede internazionale, al dirigente stesso, nella definizione del trattamento economico spettante, può essere assicurato oltre al trattamento economico fondamentale, comprensivo della retribuzione di posizione parte fissa, anche una quota della retribuzione di posizione di parte variabile nella misura definita sulla base dei criteri stabiliti in contrattazione integrativa in relazione alla disponibilità del fondo.
- 10 Per i dirigenti di prima fascia, analoga clausola può essere disposta nel contratto individuale, nel rispetto dei principi e criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa di cui al comma 9.

Mobilità

(art. 34 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Per il personale dirigente resta confermata l'applicazione delle procedure di mobilità previste dagli artt. 30 e seguenti del d.lgs. n. 165 del 2001.
2. Laddove il dirigente abbia chiesto l'attribuzione di un diverso incarico disponibile nell'ambito del proprio ente o agenzia e quest'ultimo l'abbia negato, decorsi due anni dal conferimento dell'incarico ricoperto, il dirigente stesso ha la facoltà di transitare, con le procedure di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001, ad altra pubblica amministrazione. Il consenso dell'ente o agenzia di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi⁶⁶.

⁶⁵ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

⁶⁶ L'applicabilità ulteriore di questa previsione deve essere valutata alla luce della nuova formulazione dell'art.30 del D. Lgs.n.165/2001 come modificato dall' art. 4 del D.L. n. 90 del 2014 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114 del 2014.

Accordi di mobilità

(art. 35 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)⁶⁷

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001⁶⁸, tra gli enti o agenzie e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti, al fine di:

- prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo detta dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

2. Al fine di avviare la stipulazione degli accordi di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata; il primo incontro avviene entro 30 giorni dalla richiesta. A decorrere dalla data della richiesta, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità, eventualmente avviati dagli enti o agenzie nei confronti di propri dirigenti, sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'ente o agenzia.

4. Ai fini della stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai dirigenti individuati da ciascun ente o agenzia. La delegazione di parte sindacale di ciascun ente o agenzia è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'[art. 13](#), comma 2⁶⁹, secondo alinea.

5. Gli accordi di mobilità, stipulati ai sensi dei commi precedenti, ed il conseguente bando devono contenere le seguenti indicazioni minime:

- a) gli enti o agenzie cedenti ed il numero dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
- b) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;

⁶⁷ Si evidenzia che, all'interno dell'art. 35 del CCNL del 1.08.2006, per mero errore materiale, è stata prevista una numerazione dei commi non corretta, con la previsione, dopo il comma 2, di un comma 4, anziché 3.

⁶⁸ La disciplina contrattuale deve essere applicata nel rispetto delle previsioni imperative in materia di mobilità del personale in eccedenza contenute nell'art.16 della legge n.183/2011, che ha modificato l'originaria formulazione dell'art.33 del D.Lgs.n.165/2001, con riferimento sia ai profili procedurali sia agli ambiti territoriali da considerare in sede di stipulazione degli accordi di mobilità. In materia sono intervenute poi le disposizioni dell'art. 2, commi 11 – 16, del D. L. n. 95/2012, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n.135 nonché l' art. 2, comma 3, e l' art. 3, comma 1, del D.L. n. 101 del 2013, convertito con modificazioni dalla Legge n. 125 del 2013. Per quanto concerne la gestione del personale collocato in disponibilità, si richiamano l' art. 34 del citato d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall' art. 5, comma 1, lett. a)b) e c) del D.L. n. 90 del 2014, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 114 del 2014, e l' art. 34-bis dello stesso decreto legislativo.

⁶⁹ CCNL 1.8.2006- quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Composizione delle delegazioni, pag. 18.

c) requisiti, ivi comprese le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali tipologie di laurea, richiesti al dirigente per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;

d). il termine di scadenza del bando di mobilità;

e) le forme di pubblicità da dare all'accordo ed al bando, tra le quali deve essere prevista la pubblicazione nel sito Internet delle amministrazioni interessate.

6. In ogni caso copia dell'accordo di mobilità e del bando deve essere affissa negli enti o agenzie cedenti e nelle amministrazioni riceventi, in luogo accessibile a tutti.

7. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascun ente o agenzia interessata e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4⁷⁰ e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi ai sensi dell'art. 47, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

8. I dirigenti interessati alla mobilità manifestano la propria adesione, mediante comunicazione scritta all'ente o agenzia di appartenenza ed all'amministrazione di destinazione, entro quindici giorni dalla pubblicizzazione di cui al precedente comma 5, lett. e), unitamente al proprio curriculum professionale e di servizio.

9. Qualora concorrano più domande, l'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato, in relazione al posto da ricoprire, tenendo, altresì, conto dei criteri previsti dall'art. 19, comma 1 del d.lgs. n. 165 del 2001. Il dirigente, purché in possesso dei requisiti richiesti, è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo a quello di ricezione della comunicazione di adesione.

10. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'amministrazione di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni nell'ente o agenzia di appartenenza, se più favorevole.

11. Gli enti o agenzie che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di assistenza dell'A.Ra.N., ai sensi dell'art. 46, comma 2 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

⁷⁰ V. nota n.65.

Passaggio diretto ad altre amministrazioni dei dirigenti in eccedenza

(art. 36 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Fermi restando gli accordi di mobilità di cui all'[art. 35](#)⁷¹ e in relazione a quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso art. 33⁷², allo scopo di facilitare il passaggio diretto dei dirigenti dichiarati in eccedenza ad altri enti ed agenzie dell'Area VI e di evitare il collocamento in disponibilità dei dirigenti che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'ente o agenzia interessato comunica a tutte gli enti e agenzie dell'Area VI, compresi quelli che hanno articolazioni territoriali, l'elenco dei dirigenti in eccedenza, richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tali dirigenti.
2. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 presenti sempre a livello provinciale, regionale e nazionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.
3. Gli enti o agenzie dell'area VI comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto dei dirigenti in eccedenza. Gli enti e le amministrazioni di altre aree dirigenziali, qualora interessati, seguono le medesime procedure.
4. I posti disponibili sono comunicati ai dirigenti 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.
5. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'ente o agenzia di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
 - dirigenti portatori di handicap;
 - situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il dirigente sia unico titolare di reddito;
 - maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
 - particolari condizioni di salute del dirigente, dei familiari e del convivente stabile, qualora la stabile convivenza sia accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dirigente;
 - presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

⁷¹ CCNL 1.8.2006- quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Accordi di mobilità, pag. 43.

⁷² V. nota n.64.

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

CAPO VI Norme disciplinari

Principi generali

(art. 6 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle pubbliche amministrazioni, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.
2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL⁷³ e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.
3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.
4. I dirigenti si conformano al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - 28 novembre 2000, in quanto loro applicabile. Ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001, tale codice viene allegato al presente CCNL⁷⁴ (Allegato 1).

⁷³ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007.

⁷⁴ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007. Le previsioni in materia di codice di comportamento dei dipendenti pubblici sono attualmente contenute nel DPR n. 62/2013, emanato ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall' art. 1, comma 44, della Legge n. 190 del 2012. Il testo del predetto codice di comportamento viene riportato in allegato alla presente Raccolta. Come previsto dall'art. 54, comma 5 del richiamato D.Lgs. 165/2001, inoltre, ciascuna amministrazione definisce un proprio codice di comportamento che integra e definisce quello adottato con il citato DPR n. 62/2013. Viene, pertanto, omessa la parola "allegato", riferita al previgente codice di condotta. Si evidenzia che in materia è, altresì, intervenuta la CIVIT con delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013 riguardante "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni".

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

(Allegato 1 al CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)⁷⁵

Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

D.P.R. 16 APRILE 2013, N. 62

Pubblicato sulla gazzetta ufficiale 4 giugno 2013, n. 129.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87, quinto comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto, in particolare, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, che prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;

Visto il decreto del Ministro per la funzione pubblica 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta del 7 febbraio 2013;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'Adunanza del 21 febbraio 2013;

Ritenuto di non poter accogliere le seguenti osservazioni contenute nel citato parere del Consiglio di Stato con le quali si chiede: di estendere, all'articolo 2, l'ambito soggettivo di applicazione del presente Codice a tutti i pubblici dipendenti, in considerazione del fatto che l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012, trova applicazione

⁷⁵ Non si riporta il testo del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni precedentemente allegato al CCNL in quanto superato dai successivi provvedimenti normativi intervenuti in materia. V. nota n. 70.

soltanto ai pubblici dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente; di prevedere, all'articolo 5, la valutazione, da parte dell'amministrazione, della compatibilità dell'adesione o dell'appartenenza del dipendente ad associazioni o ad organizzazioni, in quanto, assolto l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente, l'amministrazione non appare legittimata, in via preventiva e generale, a sindacare la scelta associativa; di estendere l'obbligo di informazione di cui all'articolo 6, comma 1, ai rapporti di collaborazione non retribuiti, in considerazione del fatto che la finalità della norma è quella di far emergere solo i rapporti intrattenuti dal dipendente con soggetti esterni che abbiano risvolti di carattere economico; di eliminare, all'articolo 15, comma 2, il passaggio, agli uffici di disciplina, anche delle funzioni dei comitati o uffici etici, in quanto uffici non più previsti dalla vigente normativa;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'8 marzo 2013;

Sulla proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione;

Emana

il seguente regolamento:

Art. 1 Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal

presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

Art. 3 Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, nè da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.
6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.
7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro

carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art. 7 Obbligo di astensione

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

Art. 8 Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 11 Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Art. 12 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.
2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.
3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.
4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.
5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.
6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.
8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le

rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuna utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati

dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Obblighi del dirigente

(art. 7 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'ente o l'agenzia verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:

- a) assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'ente o dall'agenzia e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;
- b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- c) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell'ente

o dell'agenzia con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'ente o dell'agenzia;

d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge⁷⁶, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l'ente o l'agenzia, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h) astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

5. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro.

Sanzioni e procedure disciplinari

(art. 8 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'[art. 7](#) (Obblighi del dirigente)⁷⁷, secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'[art. 9](#) (Codice disciplinare)⁷⁸, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

⁷⁶ In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante: "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze."

⁷⁷ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Obblighi del dirigente, pag. 59.

⁷⁸ CCNL 21.7.2010, biennio economico 2006-2007; Cfr. Codice disciplinare, pag. 62.

- a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
- b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'[art. 9](#) (Codice disciplinare)⁷⁹;
- c) licenziamento con preavviso;
- d) licenziamento senza preavviso.

2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art.55-bis del D.Lgs. n.165 del 2001⁸⁰.

3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

4. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Codice disciplinare⁸¹

(art. 9 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

⁷⁹ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007. Cfr Codice disciplinare, pag. 62.

⁸⁰ Una nuova ed autonoma tipologia di procedimento disciplinare è previsto al comma 3-ter dell'art. 55-quater del d.lgs. 165/2001, introdotto dall' art. 1, comma 1, lett. b), d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

⁸¹ Il legislatore ha, recentemente, previsto in via diretta alcune ulteriori e specifiche fattispecie di infrazione disciplinare dei dirigenti. A tal fine, si richiamano le seguenti disposizioni: a) articoli 6 e 7 del D.L. n. 35/ 2013, convertito con modificazioni, dalla L. n. 64/ 2013; b) art. 15, comma 3, del D.lgs. n. 33 del 2013.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n.165 del 2001⁸²;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell'Amministrazione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'ente o all'agenzia di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'ente o l'agenzia o per gli utenti;

g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'ente o all'agenzia;

h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies del D.Lgs. n. 165 del 2001.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'ente o dell'agenzia.

⁸² La disciplina deve considerarsi integrata con le previsioni dell'art.1, comma 1, lett.a) del d. lgs. 116/2016 che ha introdotto il comma 1 bis all'art. 55-quater del d.lgs. 165/2001.

5. 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.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art. 55- sexies, comma 3, e dall'art. 55-septies, comma 6, del D.Lgs. n.165 del 2001.

7. 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.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell' ente o dell'agenzia salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs.n.165 del 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 degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell' ente o dell'agenzia o ad esso affidati;

g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all'ente o all'agenzia o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;

h) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69 del 2009.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento⁸³ si applica:

1. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) del D.Lgs. n.165 del 2001;

b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165 del 2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dal luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'[art. 10](#)⁸⁴ (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'[art. 12](#), comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale)⁸⁵;

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

1. 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;

2. gravi delitti commessi in servizio;

3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97.

⁸³ Una nuova forma di infrazione disciplinare sanzionabile con il licenziamento del dirigente è prevista al comma 3-quinquies dell'art. 55-quater del d.lgs. 165/2001, introdotto dall' art. 1, comma 1, lett. b), d.lgs. 20 giugno 2016, n. 116.

⁸⁴ Per mero errore materiale, nel testo contrattuale è richiamata la disciplina dell'art. 10 (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare); il richiamo deve essere correttamente riferito alla disciplina dell'art. 11 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Sospensione cautelare in caso di procedimento penale, pag. 66.

⁸⁵ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, pag. 69.

d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

e) recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui [all'art.7](#) (Obblighi del dirigente)⁸⁶ quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente o dell'agenzia, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165 del 2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL⁸⁷, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL⁸⁸ e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.Lgs. n. 150 del 2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto medesimo.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

(art. 10 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. L'ente o l'agenzia, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

⁸⁶ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Obblighi del dirigente, pag. 59.

⁸⁷ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007.

⁸⁸ CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

(art. 11 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'ente o l'agenzia non proceda direttamente ai sensi dell'[art. 9](#), comma 9, punto 2 (Codice disciplinare)⁸⁹.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'ente o l'agenzia disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'[art. 12](#) (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale)⁹⁰.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000. E' fatta salva l'applicazione dell'[art. 9](#), comma 9, punto 2 (Codice disciplinare)⁹¹, qualora l'ente o l'agenzia non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'[art. 12](#) (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale)⁹².
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'[art. 9](#), comma 9, punto 2 (Codice disciplinare)⁹³, qualora l'ente o l'agenzia non disponga la sospensione del

⁸⁹ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Codice disciplinare, pag. 62.

⁹⁰ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, pag. 69.

⁹¹ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Codice disciplinare, pag. 62.

⁹² CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, pag. 69.

⁹³ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Codice disciplinare, pag. 62.

procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'[art. 12](#) (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale)⁹⁴.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto [dall'art. 12](#) in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale⁹⁵.

6. Ove l'ente o l'agenzia proceda all'applicazione della sanzione di cui all'[art.9](#), comma 9, punto 2, (Codice disciplinare)⁹⁶ la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia 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 dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'[art.9](#), comma 9, punto 2 (Codice disciplinare)⁹⁷, l'ente o l'agenzia ritenga che la permanenza in servizio del dirigente 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'ente o dell'agenzia stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'[art.12](#) (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale)⁹⁸, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'[art.9](#), comma 9, punto 2 (Codice disciplinare)⁹⁹.

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettanti, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento

⁹⁴ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, Cfr.pag. 69.

⁹⁵ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, pag. 69.

⁹⁶ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Codice disciplinare, pag. 62.

⁹⁷ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Codice disciplinare, pag. 62.

⁹⁸ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, pag. 69.

⁹⁹ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Codice disciplinare, pag. 62.

disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'[art. 12](#), comma 2, secondo periodo, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale)¹⁰⁰ il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

(art. 12 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. 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, del D.Lgs.n.165 del 2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, 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 dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo 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.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'[art.9](#), comma 9, punto 2 (Codice disciplinare)¹⁰¹, e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o

¹⁰⁰ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale, pag. 69.

¹⁰¹ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Codice disciplinare, pag. 62.

“non costituisce illecito penale” o che “l'imputato non lo ha commesso”, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente o l'agenzia, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge¹⁰² o al convivente superstite e ai figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dirigente 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 le procedure previste dal presente CCNL¹⁰³.

Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

(art. 13 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. L'ente o l'agenzia, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente 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 le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

¹⁰² In materia si tenga altresì conto delle previsioni della legge 20 maggio 2016, n.76, recante “Regolamentazione delle unioni civili tra le persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze”.

¹⁰³ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007.

3. omissis¹⁰⁴.

Indennità sostitutiva della reintegrazione

(art. 14 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. L'ente o l'agenzia o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'[art. 13](#) (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato)¹⁰⁵, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'ente o l'agenzia non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di

¹⁰⁴ Comma non richiamato in quanto relativo a norma di prima applicazione: "La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL".

¹⁰⁵ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; Cfr. Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato, pag. 70.

cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. ...omissis¹⁰⁶.

La determinazione concordata della sanzione

(art. 15 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, 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.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 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.

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente 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 del 2001.

4. 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 di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. 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 del 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 del 2001.

¹⁰⁶ Comma non richiamato in quanto relativo a norma di prima applicazione: "La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL." (CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007).

La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

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

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. 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'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.

9. 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.

CAPO VII Estinzione del rapporto di lavoro

Termini del preavviso

(art. 37 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'[art. 38](#), comma 1¹⁰⁷ e del recesso per giusta causa, nei casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso; a tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

¹⁰⁷ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Cause di cessazione del rapporto di lavoro, pag. 75.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso, calcolata con le modalità di cui al comma 9. L'ente o agenzia ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.
6. Durante il periodo di preavviso non è consentita la fruizione delle ferie. ...omissis¹⁰⁸.
7. I periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente, l'ente o agenzia corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del Codice civile. ...omissis¹⁰⁹.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'[art. 49](#), comma 1, lett. a), b) c) e d)¹¹⁰.

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

(art. 38 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia di cui ai precedenti artt. [23](#) e [24](#)¹¹¹, ha luogo:

¹⁰⁸ L'indicazione "Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse" non è richiamata in quanto la sua ulteriore applicabilità deve essere verificata alla luce delle previsioni contenute nell'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, convertito dalla Legge n.135/2012, nonché delle indicazioni fornite in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con le note n.32937 del 6.8.2012 e n.40033 dell'8.10.2012 (consultabili sul relativo sito istituzionale), convertito dalla Legge 7 n.135/2012; v. nota n. 33.

¹⁰⁹ L'indicazione "nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti" non è richiamata in quanto la sua ulteriore applicabilità deve essere verificata alla luce delle previsioni contenute nell'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, convertito dalla Legge 7 n.135/2012; v. nota n. 33.

¹¹⁰ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Struttura della retribuzione, pag. 84.

¹¹¹ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Assenze per malattia, pag. 30; Cfr. Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio, pag. 31.

- a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge applicabili nell'ente o agenzia;
- b) per dimissioni del dirigente;
- c) per recesso dell'amministrazione;
- d) per decesso del dirigente;
- e) per risoluzione consensuale;
- f) per perdita della cittadinanza, nel rispetto della normativa comunitaria in materia.

2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi quindici giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o congedo previsti dal presente CCNL¹¹².

Cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti

(art. 39 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. La cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La cessazione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'ente o agenzia. ...omissis¹¹³.

2. Nel caso di dimissioni del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'ente o agenzia rispettando i termini di preavviso.

Recesso per responsabilità dirigenziale

(art. 5 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. La responsabilità particolarmente grave, accertata con le procedure di valutazione adottate nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, costituisce giusta causa di recesso. La responsabilità particolarmente grave è correlata ad una delle seguenti ipotesi, da applicare in via alternativa:

¹¹² CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

¹¹³ Questa disciplina contrattuale deve ritenersi superata per effetto delle vigenti disposizioni legislative previste in materia: " Nel caso di compimento dell'anzianità massima di servizio o del limite massimo di età, l'ente o agenzia risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre tale termine, da presentarsi almeno tre mesi prima".

a) al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente o dell'agenzia, previamente individuati nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;

b) alla inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.

L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venir meno il recesso.

2. Prima di formalizzare il recesso, l'ente o l'agenzia contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'ente o l'agenzia, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

3. Resta fermo quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

(art. 40 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. L'ente o agenzia ovvero il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, gli enti o agenzie, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, possono erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva disponibilità dei propri bilanci. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.

3. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'ente o agenzia per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione, sono oggetto di concertazione ai sensi dell'[art. 7](#)¹¹⁴.

4. Per il periodo di erogazione della predetta indennità non può essere conferito ad altro dirigente l'incarico per un posto di funzioni equivalenti a quello del dirigente per cui si è verificata la risoluzione consensuale. Ai fini del presente comma, si

¹¹⁴ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Concertazione, pag. 15.

considerano “posti di funzione equivalenti” anche posti non coincidenti con quello per il quale si è verificata la risoluzione, purché complessivamente sia assicurato un risparmio pari agli importi erogati a titolo di indennità.

5. Gli effetti dell'indennità supplementare di cui al comma 2 ai fini del trattamento previdenziale ed assistenziale sono regolati dalle disposizioni di legge in vigore.

Nullità del licenziamento

(art. 44 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro e, in particolare:

- a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
- b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del Codice Civile e come regolamentati dagli articoli [23](#), [26](#) e [29](#)¹¹⁵.

In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'art. 18 della legge n. 300 del 1970.

Ricostituzione del rapporto di lavoro

(art. 46 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Il dirigente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. L'ente o agenzia si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta. In caso di accoglimento, il dirigente è ricollocato nel ruolo e nella fascia cui, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 165 del 2001, apparteneva all'atto delle dimissioni.

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

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro avviene nel rispetto delle procedure di cui all'art. 39 della legge 449 del 1997 e

¹¹⁵ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Assenze per malattia, pag. 30; Congedi dei genitori, pag. 33; Congedi per motivi di famiglia, pag. 37.

successive modificazioni e integrazioni, nonché delle disposizioni di legge in materia di assunzioni ed è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente o agenzia ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

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

CAPO VIII Codici di condotta

Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

(art. 47 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Gli enti o agenzie, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al presente CCNL, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE¹¹⁶. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo.

Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

(Allegato n. 1 al CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003)

Art. 1 (Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

¹¹⁶ Le disposizioni contrattuali del Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali devono comunque conformarsi alle previsioni dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 in materia di Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 2
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
- h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

Art. 3

(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4

(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5

(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991¹¹⁷, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consiglieria/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le

¹¹⁷ La legge n.125/1991 è stata abrogata dall'art. 57, D.Lgs.11 aprile 2006, n. 198, ad eccezione dell'articolo 11. Il riferimento deve essere inteso pertanto ai contenuti del suddetto D. Lgs.n.198/2006.

molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I Struttura della retribuzione

Disposizioni generali

(art. 48 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Le clausole contrattuali che disciplinano il trattamento economico si applicano ai dirigenti di prima e di seconda fascia, ai sensi degli artt. 19 e 24 del d.lgs. n. 165 del 2001, nel rispetto del principio dell'art. 24, comma 3 del medesimo decreto legislativo.

2. In attuazione dei principi di cui al citato art. 24, commi 2 e 3, per i dirigenti di prima fascia tali clausole vanno intese come parametri di base del contratto individuale che determinerà "gli istituti del trattamento economico accessorio collegati al livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione e ai risultati conseguiti nell'attività amministrativa e di gestione, ed i relativi importi".

3. omissis¹¹⁸.

¹¹⁸ Comma non richiamato in quanto ha esaurito i propri effetti: "In relazione alle risorse finanziarie disponibili per i dirigenti di prima fascia, l'applicazione del richiamato art. 24, comma 2, è avviata nel presente CCNL e si completerà nel secondo biennio economico 2004-2005 al termine della graduale rideterminazione dell'importo annuo della retribuzione di posizione parte fissa il cui onere continua ad essere posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti medesimi".

Struttura della retribuzione

(art. 49 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti di prima e di seconda fascia si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare;
 - b) retribuzione individuale di anzianità, maturato economico annuo, assegni *ad personam*, ove acquisiti e spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali;
 - c) retribuzione di posizione parte fissa;
 - d) retribuzione di posizione parte variabile;
 - e) retribuzione di risultato.
2. Il trattamento economico di cui al comma 1 remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai dirigenti.

CAPO II

Trattamento economico dei dirigenti di prima fascia

Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia

(art. 2 CCNL 21.7.2010 - biennio economico 2008-2009)

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi dell'art. 16, comma 2, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, nella misura lorda di € 53.680,09, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:
 - dal 1° gennaio 2008 di € 57,31;
 - rideterminato dal 1° gennaio 2009 in € 132,10.
2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1° gennaio 2009 è rideterminato in € 55.397,39 per 13 mensilità.
3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'[art. 49](#) (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c), del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio

normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003¹¹⁹, come incrementata dall'art. 16, comma 3, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2009, in € 36.299,70 annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità.

4. Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento di ciascun dirigente.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale¹²⁰.

6. Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 ricomprende le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti in servizio nonché l'indennità di cui alla legge n. 334/1997.

(art. 50 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Il trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia si compone delle seguenti voci retributive: stipendio tabellare, retribuzione di posizione - parte fissa, retribuzione individuale di anzianità.

2. omissis¹²¹.

3. omissis¹²².

4. omissis¹²³.

¹¹⁹ Cfr. Struttura della retribuzione, pag. 84.

¹²⁰ Attualmente l'istituto trova la sua regolamentazione nell'art. 2, comma 35, della legge n. 203/2008. In materia si rinvia alle specifiche indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, consultabili sul relativo sito istituzionale, nella sezione RGS - Ragioneria generale dello Stato, Attività istituzionali, Ordinamenti e costi del lavoro pubblico, Indennità di vacanza contrattuale. L'art.9, comma 17, della legge n.122/2010, nello stabilire il blocco delle procedure per i rinnovi contrattuali per il triennio 2010-2012, espressamente prevede: "E' fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2010 in applicazione dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203". Successivamente in materia, sono intervenute le disposizioni dell'art. 1, lett. d), del DPR n. 122/2013 emanato in attuazione dell'art. 16, comma 1, del D. L. n. 98/2011, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 111/2011, nonché l'art. 1, comma 452, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147, che ha stabilito che l' indennità di vacanza contrattuale per gli anni 2015-2017 è quella in godimento al 31 dicembre 2013.

¹²¹ Comma non richiamato in quanto ha esaurito i propri effetti: "Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi del CCNL del 5 aprile 2001 nella misura annua lorda di € 46.259,04, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalla date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2002 di € 102,00;
- dal 01/01/2003 di € 108,00".

¹²² Comma non richiamato in quanto ha esaurito i propri effetti: "A seguito dell'applicazione del comma 2 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1/1/2003 è rideterminato nella misura annua lorda di € 48.989,04 per 13 mensilità".

¹²³ Comma non richiamato in quanto ha esaurito i propri effetti: "Ai fini dell'applicazione dell'art. 48, comma 3, la retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 38, comma 3, lett. c) del CCNL del 5 aprile 2001 (quadriennio 1998-2001), nella misura annua lorda di € 23.652,69, che comprende ed assorbe gli incrementi previsti dall'art. 5, comma 3 del CCNL del 5 aprile 2001 (biennio economico 2000-2001), è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicati:

- dal 01/01/2002 in € 26.278,69;

5. omissis¹²⁴.

6. omissis¹²⁵.

Effetti dei trattamenti economici

(art. 3 CCNL 21.7.2010 – biennio economico 2008-2009)

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'[art.2](#) (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia)¹²⁶ hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

- dal 01/01/2003 in € 30.022,69".

¹²⁴ Comma non richiamato in quanto superato e reiterato dall'art.2, comma 4, CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008-2009: "Resta confermata la retribuzione individuale di anzianità nella misura in godimento di ciascun dirigente".

¹²⁵ Comma non richiamato in quanto superato e reiterato dall'art.2, comma 6, CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008-2009: "Il trattamento economico di cui al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale, negli importi in godimento dai dirigenti in servizio, nonché l'indennità di cui alla legge n. 334/1997".

¹²⁶ CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008-2009; Cfr. Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia, pag. 85.

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di prima fascia¹²⁷

(art. 4 CCNL 21.7.2010 - biennio economico 2008-2009)

1. Il fondo di cui all'[art. 52](#) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003¹²⁸, come integrato dall'art.18 del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è ulteriormente incrementato dell'importo percentuale del 2,07%, calcolato sul monte salari dei dirigenti di prima fascia, relativo all'anno 2007, con decorrenza dal 1° gennaio 2009.
2. Le risorse di cui al precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'[art.2](#), comma 3 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia)¹²⁹ e per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.
3. Per il solo anno 2009, il fondo cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di un importo una tantum pari a € 376,30, per dirigente in servizio presso gli enti pubblici non economici alla data del 31 dicembre 2007.

(art. 52 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Presso ciascun ente o agenzia è confermato il fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato dei dirigenti di prima fascia.
2. omissis¹³⁰.

¹²⁷ Per la ricostruzione integrale della disciplina relativa al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di prima fascia, si riportano, in sequenza, tutte le norme contrattuali concernenti l'incremento del predetto Fondo, indicando, nello specifico, solo le norme attualmente vigenti e da ritenersi ancora efficaci. Non sono richiamate, invece, in alcun modo quelle che hanno esaurito i propri effetti: art. 4 CCNL 1.8.2006, biennio economico 2004-2005; art. 18 CCNL 21.07.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007. Relativamente alle previsioni richiamate nel testo, nell'ambito delle stesse, sono comunque espressamente individuate e contraddistinte con la dizione "omissis" quelle che comunque devono ritenersi superate e, quindi, insuscettibili di ulteriori applicazioni. Sulla questione in esame occorre tener presente le disposizioni legislative di cui all'art. 1, comma 189, della legge 266 del 2005, all'art. 67, comma 5, del D.L. n. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008, nonché all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78 del 2010 convertito nella legge 122 del 2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della Legge n. 147 del 2013. Si segnala che al riguardo la Ragioneria generale dello Stato ha emanato la circolare n. 12 del 2011, nonché alcuni orientamenti applicativi, reperibili sul relativo sito internet. In proposito va anche richiamata la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 13 del 2011.

¹²⁸ Cfr. Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia - art. 52 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003, pag. 88.

¹²⁹ CCNL 21.7.2010 - biennio economico 2008-2009, cfr. Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia, pag. 85.

¹³⁰ La disciplina di questo comma, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamato: "Il finanziamento del fondo di cui al comma 1 continua ad essere assicurato mediante l'utilizzo delle risorse storiche come determinate al 31 dicembre 2001 ai sensi dei precedenti contratti collettivi nazionali, con le modalità ivi previste".

3. Per ciascun esercizio finanziario il fondo continua ad essere alimentato come segue:
- a) i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi di cui all'art. 24 comma 3 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e disciplinati dall'art. [61](#), comma 2¹³¹;
 - b) l'importo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio;
 - c) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997;
 - d) limitatamente alle agenzie fiscali, le risorse di cui all'art. 59, comma 4, lettera c), del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi della gestione;
 - e) altre eventuali risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quali, ad esempio, quelle di cui all'art. 18 della legge n. 88/1989 per gli enti cui si applica tale disciplina.
4. In relazione al comma 3, lett. b), l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dirigente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel fondo con decorrenza dall'anno successivo.
5. omissis¹³².
6. omissis¹³³.
7. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, le amministrazioni, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449 del 1997, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e adeguano le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

¹³¹ CCNL 1.8.2006; Cfr. Incarichi aggiuntivi, pag. 101.

¹³² Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Il fondo è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 relativo ai dirigenti di prima fascia:

- 1,63% a decorrere dal 01/01/2002;

- ulteriore 2,33% a decorrere dal 01/01/2003".

¹³³ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Le risorse di cui al comma 5 concorrono interamente al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui all'art. 50, comma 4".

CAPO III

Trattamento economico dei dirigenti di seconda fascia

Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

(art. 5 CCNL 21.7.2010 - biennio economico 2008-2009)

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia, definito ai sensi dell'[art. 19](#), comma 2, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, nella misura lorda di € 41.968,00, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2008 di € 23,49;
- rideterminato dal 1° gennaio 2009 in € 103,30

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1° gennaio 2009 è rideterminato in € 43.310,90 per 13 mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'[art. 49](#) (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003¹³⁴, come incrementata dall'[art. 19](#), comma 3, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007¹³⁵, è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2009, in € 12.155,61 annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale¹³⁶.

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni *ad personam*, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento.

6. Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 ricomprende le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti in servizio.

(art. 19 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. omissis¹³⁷.

¹³⁴ Cfr. Struttura della retribuzione, pag. 84.

¹³⁵ Cfr. Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia - art. 19 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007, pag. 91.

¹³⁶ V. nota n. 111.

2. omissis¹³⁸.
3. omissis¹³⁹.
4. omissis¹⁴⁰.
5. omissis¹⁴¹.
6. omissis¹⁴².

7. In relazione all'art. 28, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001, ai vincitori dei concorsi per esami per l'accesso alla qualifica di dirigente spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui ai commi 2 e 5¹⁴³.

(art. 53 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Il trattamento economico fisso dei dirigenti di seconda fascia si compone delle seguenti voci retributive: stipendio tabellare, retribuzione di posizione - parte fissa, retribuzione individuale di anzianità.
2. omissis¹⁴⁴.
3. omissis¹⁴⁵.

¹³⁷ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Lo stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia, definito ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL 1° agosto 2006 – biennio economico 2004-2005 – nella misura lorda di € 40.129,98, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2006 di € 21,83;
- rideterminato dal 1° gennaio 2007 in € 141,386".

¹³⁸ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1° gennaio 2007 è rideterminato in € 41.968,00 per 13 mensilità".

¹³⁹ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 49 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, è rideterminata a decorrere dal 1° gennaio 2007 in € 11.778,61 annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità".

¹⁴⁰ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale".

¹⁴¹ Comma non richiamato in quanto superato e reiterato dall'art.5, comma 5, CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008-2009: "Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento".

¹⁴² Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 ricomprende le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti in servizio".

¹⁴³ Il riferimento ai commi 2 e 5 deve essere attualmente inteso ai commi 2 e 5 dell'art. 5 CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008-2009.

¹⁴⁴ Comma non richiamato in quanto ha esaurito i propri effetti: " Lo stipendio tabellare, definito ai sensi del CCNL del 5 aprile 2001 nella misura annua lorda di € 36.151,98, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalla date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2002 di € 86,00;
- dal 01/01/2003 di € 79,00".

4. omissis¹⁴⁶.

5. omissis¹⁴⁷.

6. omissis¹⁴⁸.

7. omissis¹⁴⁹.

Effetti dei nuovi trattamenti economici

(art. 6 CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008 - 2009)

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'[art. 5](#) (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia)¹⁵⁰ hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di

¹⁴⁵ Comma non richiamato in quanto ha esaurito i propri effetti: "A seguito dell'applicazione del comma 2 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 1/1/2003 è rideterminato nella misura annua lorda di € 38.296,98 per 13 mensilità".

¹⁴⁶ Comma non richiamato in quanto ha esaurito i propri effetti: "Per i dirigenti di seconda fascia la retribuzione di posizione - parte fissa, definita ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. c) del CCNL del 5 aprile 2001 (biennio economico 2000-2001) in euro 8.779,77, è rideterminata negli importi annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità, ed alle scadenze di seguito indicate:

- dal 01/01/2002 in € 9.143,77;

- dal 01/01/2003 in € 10.339,77".

¹⁴⁷ Comma non richiamato in quanto ha esaurito i propri effetti: "Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam di cui all'art. 49, comma 1, lett. b), ove acquisiti e spettanti, nella misura in godimento".

¹⁴⁸ Comma non richiamato in quanto ha esaurito i propri effetti: "Il trattamento economico indicato al presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale, nell'importo in godimento dai dirigenti in servizio all'entrata in vigore del CCNL del 5 aprile 2001".

¹⁴⁹ Comma non richiamato in quanto superato e reiterato dall'art. 19, comma 7, CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007: "In relazione all'art. 28, comma 5, del D.Lgs.n. 165 del 2001, ai vincitori dei concorsi per esami per l'accesso alla qualifica di dirigente spetta, sino al conferimento del primo incarico, la retribuzione di cui ai commi 3 e 5".

¹⁵⁰ CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008-2009; Cfr. Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia, pag. 90.

buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Graduazione delle posizioni dirigenziali

(art. 55 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Nell'ambito del "Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato", finanziato con le modalità di cui all'[art. 59](#)¹⁵¹, la retribuzione di posizione è definita, presso ogni ente o agenzia, al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.

2. Gli enti o agenzie determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Le funzioni sono graduate tenendo conto di criteri generali connessi alle dimensioni della struttura, alla collocazione ed alla tipologia della posizione nell'organizzazione dell'ente o agenzia, alla complessità organizzativa, alle responsabilità derivanti dalla posizione ed al rischio gestionale assunto.

3. I criteri generali di cui al comma 2 sono oggetto di concertazione¹⁵² ai sensi dell'art. 7.

4. In base alle risultanze della graduazione gli enti o agenzie attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo degli enti o agenzie medesimi, tenendo comunque conto di quanto previsto dall'art. 56¹⁵³.

¹⁵¹ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2004-2005; Cfr. Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia art. 59 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2004-2005, pag. 98.

¹⁵² V. nota n. 16.

¹⁵³ CCNL 1.8.2006; Cfr. Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali . Il riferimento deve essere attualmente inteso all'art. 22 del CCNL 21.7.2010 -quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007, pag. 94.

Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

(art. 22 CCNL 21.07.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Gli enti pubblici non economici e le agenzie determinano - articolandoli di norma in tre fasce - i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, secondo i criteri di cui all'[art. 55](#) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003¹⁵⁴.

2. In ciascun ente o agenzia, l'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata sulla base delle risorse disponibili ed all'interno dei seguenti parametri:

a) Il rapporto tra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuite non può comunque essere inferiore ad 1,4 né superiore a 3,5;

b) la retribuzione della o delle posizioni intermedie deve essere collocata in modo proporzionato all'interno delle retribuzioni massima e minima, di cui alla lettera precedente.

3. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito dell'85 % delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, per tredici mensilità: da un minimo di € 11.778,61 costituisce la parte fissa di cui all'[art.19](#)¹⁵⁵, comma 3, (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) del presente CCNL, a un massimo di € 45.348,31.

4. Il valore della retribuzione di posizione indicato nel comma 3 può essere elevato entro il limite massimo del 15% dello stesso dagli enti e dalle agenzie, ove dispongano delle relative risorse nell'ambito del fondo dell'art. 21 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia)¹⁵⁶, in presenza di strutture organizzative particolarmente complesse, approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, oppure di sedi o articolazioni periferiche che presentino situazioni di particolari difficoltà organizzative e funzionali, anche connesse al contesto ambientale e geografico, accertate dagli enti con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

5. Ove gli enti pubblici non economici e le agenzie si siano avvalsi della disciplina del comma 4, ai fini dell'applicazione della clausola di salvaguardia dell'art.63¹⁵⁷ del CCNL

¹⁵⁴ Cfr. Graduazione delle posizioni dirigenziali, pag. 93.

¹⁵⁵ Cfr. Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia, pag. 90.

¹⁵⁶ CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007. Il riferimento deve essere attualmente inteso all'art. 7 CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008-2009; Cfr. Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia, pag. 97.

¹⁵⁷ La clausola di salvaguardia dell'art. 63 CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003 deve ritenersi disapplicata per effetto dell'art. 9, comma 32, della legge n. 122/2010.

del 1° agosto 2006 per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, nei casi ivi previsti, non si tiene conto della eventuale maggiorazione della retribuzione di posizione riconosciuta alla funzione dirigenziale.

Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali

(art. 57 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'[art. 50](#)¹⁵⁸ fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia

(art. 23 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Al fine di sviluppare, all'interno delle amministrazioni, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 21¹⁵⁹, comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. Gli enti o agenzie definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia.

4. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività.

¹⁵⁸ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; il riferimento attualmente deve essere inteso all'art.2 CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008-2009; Cfr. Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia, pag. 85.

¹⁵⁹ CCNL 21.07.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; il riferimento attualmente deve essere inteso all'art. 7 CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008-2009; Cfr. Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia, pag. 97.

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia¹⁶⁰

(art. 7 CCNL 21.7.2010 – biennio economico 2008-2009)

1. Per gli enti pubblici non economici, il fondo di cui all'[art. 59](#) (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003¹⁶¹, come integrato ai sensi dell'art.21, comma 1, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è ulteriormente incrementato dell'importo percentuale del 1,70%, calcolato sul monte salari dei dirigenti di seconda fascia relativo all'anno 2007, con decorrenza dal 1° gennaio 2009.
2. Per le agenzie fiscali, il fondo di cui all'[art. 59](#) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003¹⁶², come integrato ai sensi dell'art.21, comma 2, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è ulteriormente incrementato dell'importo percentuale del 1,47%, calcolato sul monte salari dei dirigenti di seconda fascia relativo al 2007, con decorrenza dal 1° gennaio 2009.
3. Le risorse di cui al primo e secondo comma concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'[art.5](#), comma

¹⁶⁰ Per la ricostruzione integrale della disciplina relativa al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia, si riportano, in sequenza, tutte le norme contrattuali concernenti l'incremento del predetto Fondo, indicando, nello specifico, solo le norme attualmente vigenti e da ritenersi ancora efficaci. Non sono richiamate, invece, in alcun modo quelle che hanno esaurito i propri effetti: art. 7 CCNL 1.8.2006, biennio economico 2004-2005; art. 21 CCNL 21.07.2010, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007. Relativamente alle previsioni richiamate, nell'ambito delle stesse, sono comunque espressamente individuate e contraddistinte con la dizione "omissis" quelle che comunque devono ritenersi superate e, quindi, insuscettibili di ulteriori applicazioni. Sulla questione in esame occorre tener presente le disposizioni legislative di cui all'art. 1, comma 189, della legge 266 del 2005, all'art. 67, comma 5, del D.L. n. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008, nonché all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78 del 2010 convertito nella legge 122 del 2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della Legge n. 147 del 2013. Si segnala che al riguardo la Ragioneria generale dello Stato ha emanato la circolare n. 12 del 2011, nonché alcuni orientamenti applicativi, reperibili sul relativo sito internet. In proposito va anche richiamata la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 13 del 2011. In materia, occorre tener presente le disposizioni dell'art. 1, comma 236 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, secondo le quali: " 236. *Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assunibile ai sensi della normativa vigente.*"

¹⁶¹ Cfr. Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia - art. 59 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2004-2005, pag. 98.

¹⁶² Cfr. Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia - art. 59 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2004-2005, pag. 98.

3 (Trattamento fisso per i dirigenti di seconda fascia)¹⁶³ e, per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

4. Per il solo anno 2009, il fondo cui ai commi 1 è ulteriormente incrementato di un importo una tantum pari a € 208,50, per ogni dirigente in servizio presso gli enti pubblici non economici alla data del 31 dicembre 2007.

(art. 59 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2004-2005)

1. Presso ciascun ente o agenzia, è confermato il fondo per la retribuzione di posizione (fissa e variabile) e di risultato dei dirigenti di seconda fascia.

2. omissis¹⁶⁴.

3. Per ciascun esercizio finanziario il fondo continua, altresì, ad essere alimentato, sia per gli enti pubblici che per le agenzie fiscali, come segue:

a) i compensi derivanti da incarichi aggiuntivi di cui all'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 e disciplinati dall'[art. 61](#), comma 2¹⁶⁵;

b) l'importo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio;

c) eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997;

d) ulteriori risorse derivanti da maggiori entrate od economie di gestione, subordinatamente all'accertamento delle effettive disponibilità;

e) limitatamente agli enti pubblici non economici, eventuali risorse di cui all'art. 3, comma 2 del CCNL relativo all'Area I, biennio economico 2000-2001, sottoscritto il 5/4/2001;

f) limitatamente alle agenzie fiscali, le risorse di cui all'art. 59, comma 4, lettera c), del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 300, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi della gestione;

g) altre eventuali risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quali, ad esempio, quelle di cui all'art. 18 della legge n. 88/1989 per gli enti cui si applica tale disciplina.

¹⁶³ CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008-2009; Cfr. Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia, pag. 90.

¹⁶⁴ La disciplina di questo comma, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: "Il finanziamento del fondo di cui al comma 1 continua ad essere assicurato mediante l'utilizzo delle risorse storiche come determinate al 31 dicembre 2001 ai sensi dei precedenti contratti collettivi nazionali, con le modalità ivi previste".

¹⁶⁵ CCNL 1.8.2006; quadriennio normativo 2002-2005. Biennio economico 2002-2003; Cfr. Incarichi aggiuntivi, pag. 101.

4. In relazione al comma 3, lett. b), l'intero importo delle retribuzioni individuali di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio, confluisce, in via permanente, nel fondo a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio, è accantonato, per ciascun dirigente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni. L'importo accantonato confluisce nel fondo con decorrenza dall'anno successivo.

5. omissis¹⁶⁶.

6. omissis¹⁶⁷.

7. omissis¹⁶⁸.

8. omissis¹⁶⁹.

9. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazione organiche, gli enti o agenzie, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39, comma 1, della legge n. 449/97, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e adeguano le disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

10. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono utilizzate per la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

¹⁶⁶ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Per gli enti pubblici non economici, il fondo di cui al presente articolo è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 relativo ai dirigenti di seconda fascia:

- 1,18% a decorrere dal 01/01/2002;
- ulteriore 2,04% a decorrere dal 01/01/2003".

¹⁶⁷ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Le risorse di cui al comma 5 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione – parte fissa di cui all'art. 53, comma 4 e, per la parte residuale, al finanziamento della retribuzione di posizione parte variabile, secondo i criteri e le modalità di cui agli artt. 55 e 56".

¹⁶⁸ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Per le agenzie fiscali, il fondo di cui al presente articolo è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 relativo ai dirigenti di seconda fascia:

- 0,55% a decorrere dal 01/01/2002;
- ulteriore 1,82% a decorrere dal 01/01/2003".

¹⁶⁹ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Le risorse di cui al comma 7 concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa di cui all'art. 53, comma 4".

CAPO IV Clausole speciali di parte economica

Clausole speciali

(art. 60 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. In caso di ritardo dell'ente o agenzia nel rinnovo dell'incarico al dirigente, fatti salvi i casi previsti dall'art. 21 del D.Lgs. 165 del 2001 e dall'art. 63¹⁷⁰, viene corrisposto il trattamento economico in godimento in relazione all'attività svolta.
2. Il dirigente di prima fascia eletto, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 165 del 2001, collocato quale componente del Comitato dei Garanti in posizione di fuori ruolo, mantiene per la durata del mandato il trattamento economico complessivo in godimento.

CAPO V Particolari istituti economici¹⁷¹

Incarichi aggiuntivi

(art. 61 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

- 1 In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dagli enti o agenzie presso cui prestano servizio o su designazione degli stessi, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente agli enti o agenzie e confluiscono sui fondi di cui agli [artt. 52](#) e [59](#)¹⁷², per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.
2. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, la retribuzione di risultato che viene loro corrisposta è

¹⁷⁰ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

¹⁷¹ Nel presente capo, non è stata richiamata la disciplina dell'art. 63 CCNL 1.8.2006 (Clausola di salvaguardia), in quanto la stessa deve ritenersi disapplicata per effetto delle previsioni di cui all'art. 9, comma 32, della legge n. 122/2010.

¹⁷² CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003. Cfr. Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di prima fascia - art. 59 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2004-2005, pag. 88 e Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia art. 59 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2004-2005, pag. 98.

incrementata in ragione dell'impegno richiesto. Tale quota viene definita, in sede di contrattazione integrativa, in una misura ricompresa tra il 50% e il 66% dell'importo disponibile, una volta detratti gli oneri a carico dell'ente o agenzia.

3. Gli enti o agenzie conferiscono gli incarichi di cui al presente articolo nel rispetto del principio della rotazione al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente.

4. omissis¹⁷³

5. L'ente o agenzia, nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico di cui all'[art. 20](#)¹⁷⁴, anche al fine di non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi ivi stabiliti.

6. Entro il 31 gennaio di ciascun anno gli enti o agenzia forniscono alle organizzazioni sindacali, ai sensi dell'[art. 6](#)¹⁷⁵, l'elenco degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.

Sostituzione del dirigente

(art. 62 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim.

2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.

3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui

¹⁷³ Indicazione non richiamata perché disapplicata dalle previsioni dell'art.40, comma 1, D. Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art. 54, comma 1, D. Lgs. n. 150/2009: "L'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1 deve essere improntata ai seguenti criteri:

- competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
- natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;
- correlazione con la tipologia delle funzioni assegnate mediante l'incarico di cui all'art. 20" (CCNL 1.8.2006; Cfr. Conferimento incarichi dirigenziali, pag. 24).

¹⁷⁴ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Conferimento incarichi dirigenziali, pag. 24.

¹⁷⁵ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Informazione, pag. 14.

misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito.

4. La contrattazione integrativa, nel definire le percentuali di cui al comma 3, tiene conto, in particolare, dei seguenti elementi: sede degli incarichi ricoperti, livello di responsabilità attribuito e grado di conseguimento degli obiettivi.

Tredicesima mensilità

(art. 64 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. L'ente o agenzia corrisponde ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari:

- a) un tredicesimo dello stipendio tabellare di cui agli [artt. 50](#) e [53](#)¹⁷⁶ e della retribuzione di posizione parte fissa e variabile in godimento, spettanti al dirigente nel mese di dicembre;
- b) al rateo della retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- c) al rateo del maturato economico, ove spettante.

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese ed è calcolata con riferimento alle voci retributive di cui al comma 2 spettanti al dirigente nel mese contiguo a servizio intero.

5. I ratei della tredicesima mensilità non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa

¹⁷⁶ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003. Il riferimento deve essere attualmente inteso agli artt. 2 e 5 CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008-2009; Cfr. Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia, pag. 85 e Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia, pag. 90.

proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Trattamento di trasferta¹⁷⁷

(art. 65 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dirigente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta.

2. Ai dirigenti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

- a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave, ivi compresi i traghetti, gli aliscafi e le navi veloci, ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate;
- b) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani;
- c) il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo nei casi preventivamente autorizzati ai sensi del comma 3.

3. Il dirigente inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto.

4. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dirigente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria quattro stelle, secondo la disciplina dell'art. 1, comma 68, della L. 662 del 1996, e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 30,55 per il primo pasto e di complessivi € 61,10 per i due pasti. Per le trasferte fino a dodici ore e comunque non inferiori alle otto ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località, di durata non inferiore a trenta giorni, è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

5. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

¹⁷⁷ In materia, si richiamano i vincoli posti dall'art. 1, comma 213, della legge 266/2005 e dall'art.6, comma 12, della legge n. 122/2010, che hanno disposto, rispettivamente, la soppressione dell'indennità di trasferta e, sia pure con alcune eccezioni, il venire meno delle disposizioni, anche contrattuali, che prevedevano il rimborso delle spese sostenute dal dipendente autorizzato a servirsi, per la trasferta, del mezzo proprio.

6. Gli enti o agenzie stabiliscono, con gli atti previsti dai rispetti ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative e previa informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'[art. 13](#), comma 2¹⁷⁸, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, il sistema di calcolo delle distanze, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei taxi e degli altri mezzi di trasporto, i criteri e le condizioni per il richiamo in sede in presenza di particolari esigenze di servizio, i limiti e le modalità attuative della disciplina [dell'art. 66](#)¹⁷⁹. Le trasferte all'estero restano disciplinate dalle vigenti disposizioni.

7. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilanci dei singoli enti o agenzie per tale specifica finalità, ad invarianza di spesa complessiva.

Trattamento di trasferimento¹⁸⁰

(art. 66 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Al dirigente trasferito ad altra sede dello stesso ente o agenzia, per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti un cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

- a) indennità di trasferta per sé ed i familiari ¹⁸¹;
- b) rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
- c) rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio ecc.;
- d) indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
- e) indennità di prima sistemazione.

2. Limitatamente all'applicazione del presente articolo, per l'importo dell'indennità di trasferta di cui al comma 1, lett. a), si continua a fare riferimento all'art. 4, comma 2 del CCNL del 18 novembre 2004¹⁸².

¹⁷⁸ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Composizione delle delegazioni, pag. 18.

¹⁷⁹ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Trattamento di trasferimento, pag. 105.

¹⁸⁰ In materia occorre tenere conto delle previsioni dell'art. 4, comma 4, della legge n.183/2011.

¹⁸¹ L'art. 1, comma 213, della legge n.266/2005 ha disposto la soppressione dell'indennità di trasferta.

¹⁸² V. nota n. 168.

3. Il dirigente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.
4. Agli oneri derivanti dal presente articolo, si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilanci dei singoli enti o agenzie per tale specifica finalità.

Responsabilità civile e patrocinio legale

(art. 26 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. E' attivata per tutti i dirigenti un'assicurazione contro i rischi professionali e le responsabilità civili, senza diritto di rivalsa verso il dirigente, che copra anche le spese legali dei processi in cui il dirigente è coinvolto per causa di servizio, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Tale assicurazione non può essere diretta alla copertura di danni erariali che i dirigenti potrebbero essere chiamati a risarcire in conseguenza della loro responsabilità amministrativo contabile.
2. A tal fine è destinata la somma di € 258,23 annui per dirigente in servizio non coperto da polizza.
3. Ciascun ente o agenzia stipula, salvo quanto eventualmente previsto dagli ordinamenti delle amministrazioni, polizze con la società di assicurazione, selezionata sulla base della vigente normativa. Il dirigente che voglia aumentare i massimali o stipulare una polizza su base volontaria è tenuto a sottoscrivere un autonomo contratto di assicurazione distinto rispetto a quello stipulato dall'ente o dall'agenzia, con oneri a proprio carico.
4. In attesa dell'attuazione di quanto previsto al comma 3, l'ente o agenzia provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai dirigenti, eccetto le ipotesi di dolo e colpa grave.
5. Nel caso in cui gli enti o agenzie non abbiano sottoscritto la polizza assicurativa di cui al presente articolo, i relativi importi sono destinati, per il solo anno di competenza, alle risorse utilizzate per la retribuzione di risultato.
6. Ai fini della stipula dell'assicurazione di cui al presente articolo, gli enti o le agenzie possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.
7. Resta fermo quanto previsto dall'art. 18 del D.L. n.67 del 1997 convertito dalla legge n. 135 del 1997.

Indennità di bilinguismo

(art. 25 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Ai sensi dell'art. 70, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001, ai dirigenti degli uffici della provincia autonoma di Bolzano e degli uffici della provincia di Trento aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità vigenti.
2. In relazione a quanto previsto dal comma 1, per tali dirigenti nella struttura della retribuzione, di cui all'[art. 49](#) del CCNL del 1° agosto 2006¹⁸³, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, è confermata la voce retributiva "indennità di bilinguismo".
3. A decorrere dal 1° gennaio 2007, la misura economica dell'indennità di bilinguismo di cui al comma 1 è rideterminata in € 240,00 mensili per dodici mensilità.
4. Per i dirigenti degli uffici della Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

Diritti derivanti da invenzione industriale

(art. 69 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Codice Civile e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione.
2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'ente o agenzia, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della definizione di speciali compensi nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Modalità di applicazione di particolari istituti economici

(art. 70 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. omissis¹⁸⁴

¹⁸³ Cfr. Struttura della retribuzione, pag. 84.

¹⁸⁴ Disciplina non richiamata in quanto superata dalle previsioni dell'art.70 della legge n.133/2008: "Al dirigente riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio continua ad essere riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di

2. omissis¹⁸⁵.

3. Resta fermo quanto previsto dalla legge 336 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni. Nei confronti dei mutilati ed invalidi per servizio e dei loro congiunti continua ad applicarsi la normativa contrattuale e non contrattuale sin qui applicata dagli enti o agenzie spettante ai mutilati e agli invalidi di guerra e ai congiunti dei caduti di guerra. Tali benefici non si cumulano con quelli previsti dai commi precedenti.

4. I gettoni di presenza non sono ricompresi nel regime di onnicomprensività del trattamento economico previsto per i dirigenti di cui al presente CCNL.

Personale in particolari posizioni di stato

(art. 71 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Ai dirigenti sindacali si applica l'art. 18, comma 4 del CCNQ 7.8.1998¹⁸⁶ relativo alle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

2. Ai dirigenti che fruiscono dei distacchi sindacali di cui al citato CCNQ 7.8.1998 compete la retribuzione tabellare e la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco od altra di pari valenza, in caso di individuazione o rideterminazione delle posizioni dirigenziali successivamente al distacco.

3. A detto personale compete anche la retribuzione di risultato, nella misura media prevista dal singolo ente o agenzia.

Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare

(art. 72 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. In tema di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare si applica quanto previsto dal relativo CCNQ del 29.7.1999.

menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento non riassorbibile, viene corrisposto, per una sola volta nella misura massima, a titolo di retribuzione individuale di anzianità".

¹⁸⁵ Disciplina non richiamata in quanto superata dalle previsioni dell'art.70 della legge n.133/2008: "La disciplina del comma 1 trova applicazione anche nei confronti dei dirigenti che abbiano conseguito il riconoscimento della invalidità con provvedimento formale successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. In tal caso la domanda può essere presentata dall'interessato, o eventualmente dagli eredi, entro i successivi sessanta giorni e il trattamento tabellare da prendere a riferimento come base di calcolo corrisponde a quello dell'ultimo mese di servizio".

¹⁸⁶ Ndr. "e successive modifiche ed integrazioni".

2. omissis ¹⁸⁷.

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

TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI DELLA PARTE PRIMA

Capo I

Disposizioni speciali per i dirigenti degli enti pubblici non economici

Disposizioni speciali per i dirigenti degli enti pubblici non economici

(art. 73 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Le disposizioni del presente capo¹⁸⁸ si applicano ai soli dirigenti degli enti pubblici non economici.

Incentivi alla mobilità territoriale dei dirigenti

(art. 74 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. La contrattazione integrativa degli enti con articolazioni organizzative sul territorio può prevedere la corresponsione di speciali incentivi alla mobilità territoriale, fermi

¹⁸⁷ L'articolo in esame deve ritenersi disapplicato per effetto della sopravvenuta normativa negoziale che ha costituito i fondi della previdenza complementare per i comparti del pubblico impiego. Dal 1° ottobre 2014, a seguito dell'atto di fusione del Fondo Sirio e del Fondo Perseo, la nuova denominazione del Fondo di riferimento è "*Fondo Nazionale di Pensione Complementare Perseo Sirio*", con iscrizione al n. 164 dell'Albo dei Fondi Pensione COVIP. Si riporta, di seguito, il testo dell'articolo omesso: "*I dirigenti accedono ai fondi pensione secondo quanto previsto dal protocollo di esplicitazione in tema di costituzione dei fondi pensione complementari firmato l'8.5.2001*".

¹⁸⁸ Capo I CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

restando i trattamenti di trasferimento previsti dal presente CCNL¹⁸⁹, alle condizioni previste dai successivi commi 2 e 3.

2. Per la finalità di cui al comma 1, la contrattazione integrativa può costituire uno speciale fondo per la mobilità territoriale, utilizzando risorse certe e stabili dei fondi di cui agli [artt. 52](#) e [59](#)¹⁹⁰, in misura non superiore al 5% delle risorse destinate alla retribuzione di risultato; la stessa contrattazione stabilisce, inoltre, i criteri generali di corresponsione degli incentivi da erogare.

3. Gli incentivi di cui al presente articolo sono corrisposti nei limiti del fondo per la mobilità territoriale di cui al comma 2. Eventuali risorse del predetto fondo non utilizzate al termine di ciascun anno, tornano nella disponibilità della contrattazione integrativa.

4. omissis¹⁹¹.

Conferma discipline precedenti

(art. 75 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Ai dirigenti in posizione di comando o di fuori ruolo presso organismi esterni all'ente di appartenenza continua ad applicarsi la speciale disciplina di cui all'art. 48, comma 2, del CCNL 11/10/1996¹⁹² che viene, pertanto, recepita nel presente CCNL.

2. In continuità con quanto previsto dall'art. 31, comma 9 del CCNL 11/10/1996¹⁹³, nei confronti del dirigente che, sulla base delle vigenti normative, abbia chiesto il trasferimento ad altro ente del comparto enti pubblici non economici che abbia dato il

¹⁸⁹ Art. 66 CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Trattamento di trasferimento, pag. 105.

¹⁹⁰ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di prima fascia, art. 52 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003, pag. 88 e Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia art. 59 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2004-2005, pag. 98.

¹⁹¹ Disciplina non richiamata in quanto di carattere transitorio: "Il presente articolo sostituisce l'art. 9 del CCNL dell'Area I sottoscritto il 18/11/2004, che viene, pertanto, disapplicato".

¹⁹² L'art. 48, comma 2, del CCNL 11.10.1996 dispone: "Al personale dirigente in posizione di comando o fuori ruolo presso organismi esterni all'amministrazione di appartenenza comunque garantita una retribuzione accessoria complessiva non inferiore a quella garantita dall'ente di provenienza per le posizioni rivestite e per i risultati espressi dal dirigente presso l'amministrazione che ne utilizza l'attività".

¹⁹³ L'art. 31, comma 9, del CCNL 11.10.1996 dispone: "Per il dirigente che richieda, in base alla normativa di cui all'art.7 della L.20 marzo 1975, n.70, il trasferimento ad altro ente del comparto che abbia dato il proprio assenso, il nulla osta dell'ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi comunicato a quest'ultimo".

proprio assenso, il nulla-osta dell'ente di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi comunicato a quest'ultimo¹⁹⁴.

3. Nei confronti dei dirigenti trasferiti d'ufficio in altra città, resta ferma la disciplina di cui all'art. 14, comma 2 della legge n. 88/1989, che viene pertanto recepita nel presente CCNL.

4. In materia di retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di enti associati o federati, anche con riferimento ai rapporti tra i predetti enti e quelli associanti o federanti, continua a trovare applicazione la speciale disposizione di cui all'art. 46, comma 2 del CCNL 11/10/1996¹⁹⁵, che viene, pertanto, recepita nel presente CCNL.

5. Continua a trovare applicazione il rinvio previsto dall'art. 48, comma 1 del CCNL sottoscritto l'11/10/1996¹⁹⁶, con particolare riferimento alla mensa, all'attribuzione di buoni pasto sostitutivi ed ai benefici assistenziali e sociali. Sono fatte salve le materie di cui al citato art. 48 disciplinate nel presente CCNL.

(art. 29 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Sono confermate, ove compatibili con le norme del D.Lgs. n. 150 del 2009 e non disapplicate dal presente contratto, le disposizioni del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.

¹⁹⁴ L'applicabilità ulteriore di questa previsione deve essere valutata alla luce della nuova formulazione dell'art. 30 del D. Lgs.n.165/2001.

¹⁹⁵ L'art. 46, comma 2, del CCNL 11.10.1996 ha disposto: "Per gli enti associati o federati la determinazione della retribuzione di posizione per i dirigenti preposti alla direzione degli stessi sarà effettuata dall'ente associante o federante su comunicazione dell'ente associato o federato; la corresponsione della retribuzione di posizione e di quella di risultato per i dirigenti preposti alla direzione degli enti associati o federati sarà effettuata dall'ente associante o federante con contestuale rimborso degli oneri da parte dell'ente associato o federato".

¹⁹⁶ L'art. 48, comma 1, del CCNL 11.10.1996 dispone: "si applica al personale dirigente la disciplina prevista per il restante personale del comparto per quanto concerne:

- il procedimento relativo al riconoscimento da causa di servizio dell'infermità;
- i criteri, la misura e le modalità di corresponsione dell'equo indennizzo;
- la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente conseguente ad infortunio;
- i fondi previdenziali, con il coinvolgimento delle organizzazioni rappresentative della dirigenza;
- i mutui edilizi e i piccoli prestiti;
- la mensa e i servizi sostitutivi;
- gli altri interventi assistenziali, con particolare riguardo alla previsione contenuta nell'art. 46 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995 per il personale non dirigente del comparto".

Si riportano, di seguito, le disposizioni contrattuali relative alla disciplina sulla mensa (e buoni pasto sostitutivi) e quelle relative alla disciplina sui benefici assistenziali e sociali attualmente vigenti per il personale non dirigente.

Capo II Disposizioni speciali per i dirigenti delle agenzie fiscali

Disposizioni speciali per i dirigenti delle agenzie fiscali

(art. 76 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Le disposizioni del presente capo si applicano ai soli dirigenti delle agenzie fiscali.

Norma programmatica per la polizza sanitaria integrativa

(art. 27 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. In sede di contrattazione integrativa, sarà valutata la possibilità delle Agenzie del Comparto di procedere alla stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale, nonché per la copertura del rischio di premorienza a favore del personale dipendente, utilizzando per tale finalità quota parte delle risorse dei fondi della dirigenza. In tale sede, sarà valutata, in particolare, anche la possibilità di istituire allo scopo, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale per la più conveniente gestione del servizio definendo altresì le modalità per il controllo di detta gestione¹⁹⁷.

Accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa per il personale del comparto in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del CCNL stipulato in data 6 luglio 1995.

1. I requisiti previsti dall' art. 11 del decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509 per l'attribuzione al personale del "ticket restaurant" o di altro analogo servizio s'intendono realizzati, nell'ipotesi di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni, quando il singolo dipendente, sulla base delle disposizioni in vigore in materia di orario nonché della flessibilità e dei turni disposti dal dirigente responsabile, sia tenuto ad effettuare e di fatto effettui, nella singola giornata lavorativa, un orario di lavoro ricomprendente sia l'arco antimeridiano sia quello pomeridiano della giornata stessa, con l'intervallo della "pausa mensa". Detta pausa, all'interno della quale il servizio deve essere fruito, di norma non può avere durata inferiore a 30 minuti. Costituisce requisito indispensabile per l'accesso al beneficio, di norma, il compimento nell'arco della giornata di almeno sei ore complessive di lavoro effettivo, salvo diverse ed eccezionali esigenze di flessibilità individuate di volta in volta dal dirigente responsabile.

2. Resta ferma la possibilità di prevedere, in sede di contrattazione decentrata, nell'ambito della disciplina dei servizi sociali per il personale, altre forme sostitutive del servizio di mensa, nel rispetto dei medesimi presupposti e condizioni previsti ai commi che precedono. omissis (Le previsioni dell'art.25, comma 4, CCNL 14.2.2001 hanno superato e disapplicato questa indicazione: "L'attribuzione del "ticket restaurant" non può essere sostituito dall'equivalente in denaro,così come attualmente previsto dall' art. 11, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica n. 509 / 1979;". In materia, di seguito, Cfr. Servizio mensa)

3. omissis (Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Il presente accordo ha valenza interpretativa ai fini della risoluzione delle vertenze in atto e non può determinare per l'Amministrazione un aggravio di costi rispetto agli stanziamenti per lo scopo previsti).

Servizio mensa
(art. 25 CCNL 14.2.2001)

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

Sostituzione dei dirigenti

(art. 28 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Si conferma che la disciplina dell'[art.62](#) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003¹⁹⁸, nelle ipotesi ivi previste, non trova applicazione nel caso di conferimento dell'incarico *ad interim*:

a) ad un dirigente di prima fascia per la sostituzione di un dirigente di seconda fascia;

2. 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.

3. 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.

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

In materia, si deve tenere conto delle previsioni dell'art. 5, comma 7, del D.L. n.95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135, secondo cui "il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche non può superare il valore nominale di 7,00 euro. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dal 1 ottobre 2012."

Interventi assistenziali (art. 46 CCNL 6.7.1995)

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

2. Le parti convengono che gli enti, previa contrattazione decentrata, ai sensi dell' art. 5, di intesa tra loro, definiscano le quote dello stanziamento di cui all' art. 59 del D.P.R. 509/1979 e successive modifiche da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite, precisando che qualsiasi onere, graverà sulla quota del predetto stanziamento.

Il riferimento all'art.5 del CCNL del 6.7.1995 deve essere ora inteso all'art. 4 CCNL 16.2.1999.

Benefici di natura assistenziale e sociale (art. 27 CCNL 14.2.2001)

1. 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) interventi derivanti dall'applicazione dell'[art. 46](#) del CCNL 6 luglio 1995, assicurando anche la permanenza degli enti interessati ai processi descritti nell'art. 1, comma 4, del CCNL 16/02/99;

f) mutui edilizi.

¹⁹⁷ Relativamente al modello di relazioni sindacali, si richiamano le previsioni dell'art. 5, comma 2 e dell'art. 40, comma 1 del D. Lgs n. 165/2001 come modificati, rispettivamente, dagli artt. 34 e 54 del D. Lgs n. 150/2009. Successivamente, la disciplina di cui all'art. 5, comma 2 del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, comma 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n. 135.

¹⁹⁸ Cfr. Sostituzione del dirigente, pag. 102.

b) ad un dirigente preposto ad un ufficio gerarchicamente sovraordinato a quello rispetto al quale si è verificata la vacanza di organico o l'assenza del dirigente che ha determinato l'esigenza della sua temporanea sostituzione.

Conferma discipline precedenti

(art. 77 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Per la corresponsione dei buoni pasto, continua a trovare applicazione la disciplina prevista dall'accordo per l'attribuzione di buoni pasto al personale con qualifica di dirigente dipendente dalle amministrazioni del comparto ministeri, sottoscritto l'8/4/1997, la quale viene, pertanto, recepita nel presente CCNL¹⁹⁹.

¹⁹⁹ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007.

COMPARTO MINISTERI ACCORDO PER L'ATTRIBUZIONE DI BUONI PASTO AL PERSONALE DIRIGENTE STIPULATO IN DATA 8.4.1997

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica al personale con qualifica di dirigente, dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il presente accordo concerne il periodo dal 1° gennaio 1996 al 31 dicembre 1997, con le decorrenze ed articolazioni temporali di cui ai successivi articoli.

Art. 2

Condizioni di attribuzione

1. Hanno titolo all'attribuzione del buono pasto i dirigenti di cui all'art. 1, primo comma, che organizzano il proprio orario settimanale in modo articolato su cinque giorni, a condizione che non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa od altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro.
2. Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dirigente osserva un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con l'effettuazione della pausa, o nella quale il dirigente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario e la pausa, almeno tre ore di lavoro straordinario.
3. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a carico del dirigente fino all'ammontare di cui al successivo comma 6, e comunque non oltre il corrispettivo di un pasto tipo.
4. Nell'ipotesi di servizi mensa destinati sia a personale civile che a personale di altre categorie, i dirigenti mantengono il diritto ad utilizzare il servizio mensa alle condizioni già in vigore.
5. I dirigenti in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, che si trovano nelle condizioni di cui al presente articolo, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall'amministrazione, ente od ufficio ove prestano servizio. I dirigenti ministeriali che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire di quanto previsto dal presente accordo.
6. Il valore del buono pasto, nell'arco di vigenza del presente accordo, è fissato in lire novemila.

Art. 3
Modalità di attribuzione²⁰⁰

1. Al personale dirigente di cui al presente accordo, la fruizione del diritto ai buoni pasto per il periodo dal 1° aprile 1996 fino al 31 marzo 1997 viene assicurata attraverso la corresponsione dell'equivalente in denaro di ciascun buono pasto.
2. Il valore economico dell'attribuzione sostitutiva di ciascun buono pasto è fissato in lire novemila, che saranno rapportate a cifra lorda per essere assoggettate a ritenuta fiscale secondo l'aliquota attualmente in vigore; analoga attribuzione viene operata per le quote di servizio mensa a carico dei dirigenti ai sensi del precedente art. 2, comma 3.
3. La corresponsione dell'equivalente dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascuna amministrazione, secondo le modalità stabilite dall'amministrazione stessa, ai singoli dirigenti che si siano trovati e si trovino nelle condizioni di cui al precedente art. 2.

Art. 4
Accordo successivo

1. Le Amministrazioni, alla fine del 1° trimestre 1997, raccoglieranno i dati relativi all'applicazione del presente accordo nell'area di competenza ed invieranno entro i trenta giorni successivi all'A.RA.N., alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento funzione pubblica, al Ministero del Tesoro - Ragioneria generale dello Stato, dopo aver sentito, al riguardo, le organizzazioni sindacali, una relazione dettagliata, concernente, in particolare, la distribuzione della spesa per numero dei fruitori, giornate e sedi di lavoro.
2. Sulla base delle relazioni ricevute ed in considerazione della nuova disciplina del tempo di lavoro definito dal CCNL sottoscritto il 9 gennaio 1997 per il personale di cui all'art. I, primo comma, le parti si impegnano a disciplinare con successivo accordo, entro il 30 giugno 1997, il regime definitivo di applicazione dell'art. 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995, che decorrerà dal luglio 1997. Per il periodo dallo aprile al 30 giugno 1997 continueranno ad applicarsi le condizioni di cui al presente accordo.
3. Con l'accordo successivo verranno determinate le modalità di impiego delle somme non impiegate dalle Amministrazioni rispetto agli stanziamenti previsti dall'art. 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995. Al riguardo, l'accordo dovrà tener conto dei possibili effetti di trascinamento della spesa sugli anni 1997 e 1998.

²⁰⁰ In materia, si deve tenere conto delle previsioni dell'art. 5, comma 7, del D.L. n.95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135, secondo cui "il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche non può superare il valore nominale di 7,00 euro. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dal 1 ottobre 2012.".

Art. 5

Distribuzione ed impiego dei fondi

1. I fondi relativi al periodo dal 1° aprile 1996 fino al 30 giugno 1997 secondo la disciplina di cui al presente accordo, sono suddivisi con apposito provvedimento tra le Amministrazioni, in ragione del numero di dirigenti in servizio, dedotte le spese a carico delle Amministrazioni stesse per mense o servizi sostitutivi, eventualmente previste sui rispettivi capitoli. Nell'ipotesi in cui una Amministrazione, alla fine del periodo, si trovi ad aver speso una somma superiore all'assegnazione ricevuta, potrà chiedere una integrazione al Tesoro, da dedurre dalle somme eventualmente non impiegate per il 1996 sullo stanziamento previsto dall'art. 2, comma 11, della legge n. 550 del 1995.

(art. 29 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Sono confermate, ove compatibili con le norme del D.Lgs.n.150 del 2009 e non disapplicate dal presente contratto, le disposizioni del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.

Parte II

SEPARATA SEZIONE PER I PROFESSIONISTI DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

TITOLO VI

INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Nota introduttiva alla sezione

(art. 78 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. La presente sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro²⁰¹ si applica ai professionisti degli enti pubblici non economici con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di cui all'art. 3, comma 1 del CCNQ 23 settembre 2004. In coerenza con i precedenti CCNL, i professionisti destinatari della presente Sezione includono il personale dell'area dei professionisti ed il personale dell'area medica, secondo le indicazioni di cui all'art. 51 del CCNL sottoscritto il 11/10/1996.
2. L'espressione "professionista/i", salvo diversa previsione, designa d'ora in avanti ed agli effetti della presente Sezione del contratto, il personale dipendente di cui al comma 1. Le espressioni "personale dell'area dei professionisti" e "personale dell'area medica", salvo diversa previsione, designano invece le più specifiche tipologie professionali destinatarie della presente Sezione.
3. I professionisti destinatari del presente CCNL²⁰² costituiscono, al pari della dirigenza, una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli enti. Correlativamente, anche in ragione del duplice profilo di "professionisti" e di "dipendenti" investiti di particolari responsabilità, essi rappresentano un'area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale.
4. Di qui l'inclusione dei professionisti in un'area di contrattazione comune con la dirigenza, ferma restando la fondamentale distinzione di ruoli e di funzioni e la conseguente necessità di una distinta disciplina contrattuale.
5. La particolare natura, lo spessore delle responsabilità e il grado di autonomia che caratterizzano lo svolgimento di dette funzioni sottolineano l'importanza e la

²⁰¹ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

²⁰² CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

delicatezza del ruolo che i professionisti esplicano attraverso la prestazione degli apporti specialistici secondo la rispettiva professione da essi garantita all'ente a garanzia della correttezza del quotidiano operare e, per l'area legale, attraverso l'attività di patrocinio, rappresentanza e assistenza.

6. L'attività dei professionisti all'interno degli enti, sotto questo primo e fondamentale profilo, si svolge in conformità alle normative ed alle regole deontologiche che disciplinano l'esercizio delle rispettive professioni. I professionisti ne rispondono a norma di legge secondo i singoli ordinamenti professionali con l'assunzione delle conseguenti responsabilità.

7. Il rigoroso rispetto delle norme deontologiche che promanano dai rispettivi Ordini professionali costituisce un vincolo primario per ciascun professionista.

8. Ciò posto, le parti rilevano che l'apporto dei professionisti, fermi restando gli ambiti di autonomia accennati, si iscrive in un contesto unitario che deve tendere al miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali.

9. Tale aspetto postula, secondo la concorde valutazione delle parti, la necessità che l'attività del professionista, nel rigoroso rispetto degli ambiti di autonomia sul piano tecnico-professionale, si armonizzi con le logiche che governano l'attività dell'ente e con le dinamiche organizzative che le sottendono.

10. Sotto questo profilo i professionisti si raccordano ai diversi livelli della struttura organizzativa per l'individuazione di obiettivi e priorità, in modo da garantire quella piena sintonia che è indispensabile per la realizzazione degli obiettivi dell'ente e per la migliore tutela dell'interesse pubblico cui l'attività istituzionale è finalizzata.

TITOLO VII RELAZIONI SINDACALI

Obiettivi e strumenti

(art. 79 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. La peculiare posizione dei professionisti nell'ambito degli enti di appartenenza, evidenziata nella premessa alla presente Sezione, sottolinea l'esigenza, nell'ambito del sistema delle relazioni tra gli enti e le organizzazioni sindacali, di favorire, nel rispetto delle prerogative professionali, il concorso responsabile e consapevole dei professionisti alla realizzazione degli obiettivi degli enti per il miglioramento dell'attività istituzionale, sotto i profili del potenziamento dell'efficienza operativa e dell'accrescimento dei livelli di efficacia e di qualità. In tale ottica, si ribadisce l'esigenza di assicurare un ampio coinvolgimento della categoria anche nelle scelte di

fondo e nelle decisioni che, comunque, incidono sull'identificazione degli obiettivi da perseguire.

2. Il sistema di relazioni sindacali intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione, di concertazione e di partecipazione riconosciuti alle organizzazioni sindacali. Il sistema delle relazioni sindacali, ferma restando la sua unicità per tutto il personale destinatario del presente CCNL, mira ad assicurare l'integrazione della risorsa professionale nel contesto unitario dell'ente, nella consapevolezza della peculiare rilevanza e criticità della risorsa stessa ai fini dell'efficacia complessiva dell'azione amministrativa. A tal fine, il sistema garantisce ai soggetti sindacali legittimati, ai sensi dell'[art. 13](#), comma 2²⁰³, un'adeguata presenza nei momenti più significativi della vita istituzionale.

3. In coerenza con le linee indicate nei commi 1 e 2, la contrattazione collettiva integrativa di cui all'[art. 4](#)²⁰⁴, fermi restando i tempi e le procedure di cui all'[art. 5](#)²⁰⁵, disciplina in apposita separata Sezione le materie riguardanti i professionisti previste nella presente Sezione del CCNL²⁰⁶.

4. In coerenza con i commi precedenti, omissis ²⁰⁷ nonché gli altri organismi istituiti nell'ambito delle altre forme di partecipazione di cui all'[art. 9](#)²⁰⁸ sono unici per tutti i destinatari del presente CCNL. Nell'ambito degli stessi, sono affrontate le problematiche concernenti i dirigenti ed i professionisti.

5. Per quanto concerne gli obblighi di contrattazione integrativa, informazione e concertazione, si applicano rispettivamente gli [artt. 80, 81 e 82](#)²⁰⁹.

6. Per tutto quanto non previsto nel presente titolo, si applicano le disposizioni del titolo II²¹⁰.

²⁰³ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Composizione delle delegazioni, pag. 18.

²⁰⁴ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Contrattazione collettiva integrativa a livello di ente o di agenzia, pag. 11.

²⁰⁵ CCNL 1.8.2006; Cfr. Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti collettivi integrativi, pag. 12.

²⁰⁶ V. nota n. 4.

²⁰⁷ L'indicazione " il comitato pari opportunità di cui all'art. 10, il comitato per il mobbing di cui all'art. 11" non è richiamata in quanto la disciplina contrattuale relativa al Comitato per le pari opportunità e al Comitato paritetico per il mobbing deve ritenersi disapplicata; v. note n. 24 e 25.

²⁰⁸ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003. Cfr. Altre forme di partecipazione, pag. 16.

²⁰⁹ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003. Separata sezione per i professionisti degli Enti pubblici non economici – Relazioni sindacali; Cfr. Contrattazione collettiva integrativa a livello di ente, pag. 122; Informazione, pag. 129; Concertazione, pag. 130.

²¹⁰ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003. Cfr. Sistema delle relazioni sindacali, pag. 10.

Contrattazione collettiva integrativa a livello di ente²¹¹

(art. 80 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Con riferimento ai professionisti destinatari della presente Sezione, la contrattazione integrativa di cui all'[art. 4](#)²¹² si svolge sui criteri generali per:

- a) la ripartizione del fondo dell'area dei professionisti di cui all'[art. 101](#)²¹³ fra le varie finalità di utilizzo;
- b) la ripartizione del fondo dell'area medica di cui all'[art. 107](#)²¹⁴ fra le varie finalità di utilizzo;
- c) l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 90, comma 1, lett. b), punti b1, b2 e b3 del CCNL 11/10/1996²¹⁵, tenuto anche conto di quanto previsto dall'[art. 101](#), comma 3²¹⁶;

²¹¹ La determinazione delle materie oggetto di contrattazione integrativa, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso essere considerata alla luce delle previsioni degli artt 40, comma 1 e 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D. Lgs n. 150/2009, nonché delle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Successivamente, la disciplina di cui all'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

²¹² CCNL del 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003. Cfr. Contrattazione collettiva integrativa a livello di ente o di agenzia, pag. 11.

²¹³ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003. Cfr. Integrazioni alla disciplina sul Fondo dell'Area dei professionisti, pag. 151.

²¹⁴ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003. Cfr. Integrazioni alla disciplina sul Fondo dell'Area medica, pag. 161.

²¹⁵ L'art.90 (Utilizzo del Fondo per la retribuzione accessoria) del CCNL 11.10.1996 del personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale degli enti pubblici non economici, quadriennio normativo 2004-2007, biennio economico 1994-1995, ha disposto:

"1. Le disponibilità del Fondo di cui all'art.88 sono finalizzate, secondo le modalità e le misure concordate in sede contrattuale:

..... omissis;

.....all'erogazione di compensi, anche sotto forma di indennità:

diretti a fornire, con cadenza periodica predeterminata in sede di contrattazione decentrata, un riconoscimento a carattere permanente legato all'arricchimento professionale, assicurato per la generalità dei professionisti mediante appositi corsi di aggiornamento professionale, indetti dalle amministrazioni secondo criteri generali predefiniti nella medesima sede di contrattazione. La misura di detto compenso è stabilita, nei limiti della disponibilità complessiva del Fondo, con la predetta contrattazione decentrata;

connessi a particolari tipologie di prestazioni professionali ovvero a incarichi comportanti, nell'ambito del normale esercizio della professione, particolari responsabilità, rischi o oneri;

diretti a compensare spese professionali e di autoaggiornamento e la acquisizione di strumenti di supporto culturale-professionale finalizzati all'ottimale svolgimento dell'attività;

per la corresponsione ai professionisti dell'area legale dell'indennità annua prevista dall'art.14 comma 17 del DPR 13 gennaio 1990, n.43, che resta confermata per una misura non inferiore a quella attualmente in godimento;

..... all'erogazione di compensi legati al raggiungimento degli obiettivi programmati dall'ente e al valore

quantitativo e qualitativo delle prestazioni individuali secondo quanto previsto dall'art.91;

..... omissis;

- d) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione di risultato del personale dell'area dei professionisti, ai sensi dell'art. 91, commi 1 e 2 del CCNL 11/10/1996²¹⁷ e dell'art. 19, comma 11 del CCNL 10/7/1997²¹⁸;
- e) l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione di risultato del personale dell'area medica, ai sensi dell'art. 21, comma 2 del CCNL 14/4/1997²¹⁹;
- f) la definizione delle forme e modalità per l'esercizio dell'attività libero-professionale del personale dell'area medica prevista dall'art. 8 del CCNL del 14/4/1997²²⁰ relativo all'accordo attuativo dell'art. 94 del CCNL dell'11/10/1996,

²¹⁶ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003. Cfr. Integrazioni alla disciplina sul Fondo dell'Area dei professionisti, pag. 151.

²¹⁷ L'art.91 (Retribuzione di risultato) del CCNL 11.10.1996 del personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale degli enti pubblici non economici, quadriennio normativo 2004-2007, biennio economico 1994-1995, ha disposto:

“1. Le disponibilità del Fondo per la retribuzione accessoria destinate alla Finalità di cui all'art.90, comma 1, lett.c) sono attribuite ai professionisti delle singole branche professionali sulla base della verifica del grado di realizzazione di obiettivi predeterminati dall'amministrazione nell'ambito di piani e programmi di attività che comunque comportino la partecipazione attiva dei professionisti stessi, nel rispetto dei criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata a norma dell'art.57, comma 1, lett.f);

2. Una quota delle risorse di cui al comma 1 sarà utilizzata per corrispondere a un numero ristretto di professionisti, nel rispetto di criteri generali appositamente predefiniti in sede di contrattazione decentrata e in relazione a responsabilità professionali di più elevato rilievo e ampiezza di competenze, un compenso diretto a riconoscere la peculiarità e l'intensità dell'impegno. Detta quota sarà definita in sede di contrattazione collettiva relativa al biennio economico 1996-1997 in misura comunque non superiore al 12% dei professionisti in servizio”.

²¹⁸ L'art.19, comma 11, del CCNL 10.7.1997 del personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale degli enti pubblici non economici, biennio economico 1996-1997, ha disposto:

“11. Nell'eventualità in cui a fine esercizio le risorse destinate alla retribuzione di risultato risultassero in parte non utilizzate, il relativo ammontare, ivi incluse le quote derivanti da mancato pieno raggiungimento degli obiettivi prestabiliti, sarà ripartito in misura proporzionale alle retribuzioni di risultato già corrisposte, a favore del personale che abbia realizzato la pienezza degli obiettivi prestabiliti ovvero un significativo grado di avvicinamento agli stessi, quantificato in sede di contrattazione decentrata nell'ambito dei criteri generali di cui all'art.7, comma 1, lett.f) del CCNL 1994-97”.

²¹⁹ L'art.21, comma 2, del CCNL del 14.4.1997 relativo al personale medico e veterinario attuativo dell'art.94 del CCNL 11.10.1996 relativo all'area della dirigenza e specifiche tipologie professionali del comparto degli enti pubblici non economici ha disposto:

“ 2. Le disponibilità del fondo per la retribuzione di risultato sono utilizzate per la attribuzione al personale medico di compensi correlati al grado di realizzazione di obiettivi predeterminati dall'Amministrazione nell'ambito di piani e programmi di attività interessanti l'area medica nel rispetto dei criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata a norma dell'art. 57, comma 1, lett. f) del Ccnl 1994-1997”.

²²⁰ L'art.8 (La libera professione intramuraria) del CCNL del 14.4.1997 relativo al personale medico e veterinario attuativo dell'art.94 del CCNL 11.10.1996 relativo all'area della dirigenza e specifiche tipologie professionali del comparto degli enti pubblici non economici ha disposto:

“1. In applicazione delle normative richiamate dall'art. 94, comma 1, del Ccnl 1994-97, e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, ai medici previdenziali e agli altri medici e veterinari è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dei locali dell'Ente, ove previsto e regolamentato dall'Ente medesimo in relazione all'assetto istituzionale e organizzativo.

2. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria, che dovrà, secondo le caratteristiche di ciascun Ente, rimanere nell'ambito della medicina legale, della medicina del lavoro e delle assicurazioni, nonché delle discipline specialistiche individuate dagli Enti, con esclusione di qualsiasi finalità terapeutica, non deve essere in contrasto con le finalità istituzionali dell'Ente e lo svolgimento deve essere organizzato, all'interno dell'orario di servizio, ma al di fuori del normale orario di lavoro, in modo tale da garantire, comunque, l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da non interferire con la piena funzionalità dei servizi.

3. L'esercizio dell'attività libero professionale potrà svolgersi esclusivamente nelle forme e secondo le modalità, anche relative alla regolazione dei tariffari e delle eventuali quote spettanti alle amministrazioni, stabilite dagli Enti, sulla

nonché per la definizione delle ulteriori iniziative e degli interventi, correlati ad incentivazioni economiche, per valorizzare le prestazioni professionali dello stesso personale;

g) la destinazione delle risorse derivanti dalle iniziative di cui all'[art. 1](#)²²¹ commi 4 e 5 del CCNL dell'8/1/2003, ivi comprese quelle derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, all'incentivazione delle prestazioni del personale dell'area dei professionisti incaricati dello svolgimento delle specifiche attività, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;

h) la destinazione delle risorse derivanti dalle iniziative di cui all'art. 2 commi 4 e 5 del CCNL dell'8/1/2003²²², ivi comprese quelle derivanti dall'attuazione dell'art. 43

base della rispettiva autonomia organizzativa, in relazione alle caratteristiche istituzionali e ordinamentali, nel rispetto delle condizioni e dei limiti stabiliti dalle disposizioni di legge applicabili in materia”.

²²¹ I commi 4, 5 e 6 dell'art.1 del CCNL integrativo dell'8.1.2003, relativo al personale dell'Area dei professionisti e dell'Area medica del Comparto degli Enti pubblici non economici in attuazione dell'art. 33 del CCNL stipulato il 16.2.1999, hanno stabilito:

“ 4. Le risorse previste dall'art. 42, comma 2, lett. d), del CCNL del 16.2.1999 possono derivare, in particolare, dalla attivazione delle seguenti iniziative:

a) contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire servizi, interventi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari, idonei al conseguimento di risparmi di spesa rispetto alle previsioni di bilancio dei relativi capitoli;

b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

5. I risparmi di cui all'art. 42, comma 2, lett. b) e c), del CCNL del 16.2.1999, fermo restando il contenuto delle vigenti disposizioni normative che destinano gli stessi risparmi all'incentivazione del personale, possono derivare anche da iniziative di collaborazione attivate dagli enti per lo svolgimento in comune di attività e/o per la realizzazione di sinergie nella gestione quali, ad esempio, la creazione di strutture associate al servizio di più enti.

6. Le risorse derivanti dalle iniziative di cui ai commi 4 e 5 sono destinate, con i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, all'incentivazione delle prestazioni dei professionisti incaricati dello svolgimento delle specifiche attività, fatte salve le quote che le disposizioni vigenti destinano ad economia di bilancio ed alla copertura dei costi nel rispetto dei principi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.”, Cfr. Fondo Area dei professionisti, pag. 148.

²²² I commi 4, 5 e 6 dell'art.2 del CCNL integrativo dell'8.1.2003, relativo al personale dell'Area dei Professionisti e dell'Area medica del Comparto degli Enti pubblici non economici in attuazione dell'art. 33 del CCNL stipulato il 16.2.1999, hanno stabilito:

“4. Le risorse previste dall'art. 43, comma 2, lett. d) del CCNL del 16.02/1999 possono derivare, in particolare, dalla attivazione delle seguenti iniziative:

a) contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire servizi, interventi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari, idonei al conseguimento di risparmi di spesa rispetto alle previsioni di bilancio dei relativi capitoli;

b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

5. I risparmi di cui all'art. 43, comma 2, lett. b) e c), del CCNL del 16/02/1999, fermo restando il contenuto delle vigenti disposizioni normative che destinano gli stessi risparmi all'incentivazione del personale, possono derivare anche da iniziative di collaborazione attivate dagli enti per lo svolgimento in comune di attività e/o per la realizzazione di sinergie nella gestione, quali, ad esempio, la creazione di strutture associate al servizio di più enti

6. Le risorse derivanti dalle iniziative di cui ai commi 4 e 5 sono destinate, con i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, all'incentivazione delle prestazioni dei professionisti medici incaricati dello svolgimento delle specifiche attività, fatte salve le quote che le disposizioni vigenti destinano ad economia di bilancio ed alla copertura dei costi nel rispetto dei principi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.” Cfr. Fondo Area medica, pag. 159.

della legge n. 449/1997, all'incentivazione delle prestazioni del personale dell'area medica incaricato dello svolgimento delle specifiche attività, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;

i) la rivalutazione degli importi dell'indennità di specificità medica e della componente fissa della retribuzione di posizione dei medici ai sensi dell'art. 3, comma 2 del CCNL dell'8/1/2003²²³;

j) la rivalutazione degli importi massimi della retribuzione di posizione del personale dell'area medica ai sensi dell'art. 3, comma 4 del CCNL dell'8/1/2003²²⁴;

k) la razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse dei fondi dell'area dei professionisti e dell'area medica dell'Ente Croce Rossa Italiana, ai sensi dell'art. 5 del CCNL dell'8/1/2003²²⁵;

l) la destinazione al finanziamento del fondo dell'area dei professionisti di cui all'[art. 101](#) degli introiti e dei risparmi di cui all'[art. 6](#), comma 2 del CCNL dell'8/1/2003²²⁶;

²²³ L'art. 3, comma 2, del CCNL integrativo dell'8.1.2003, relativo al personale dell'Area dei Professionisti e dell'Area medica del Comparto degli Enti pubblici non economici in attuazione dell'art. 33 del CCNL stipulato il 16.2.1999, ha stabilito:

"2. Gli importi delle indennità previste per i medici previdenziali e per gli altri medici e veterinari dall'art. 33, comma 1, lett. c) e d), dall'art. 34, comma 1, lett.a) e b) e dall'art. 35, comma 1, lett. b) del ccnl del 10.7.1997, possono essere rivalutate, in sede di contrattazione integrativa, anche in relazione alla nota congiunta all'accordo attuativo dell'art. 94 del CCNL-Area della dirigenza e dei professionisti del 14 aprile 1997, qualora le risorse complessive del Fondo dell'Area medica di cui all'art. 2 aventi carattere di stabilità e di continuità nel tempo, presentino le disponibilità necessarie. Le iniziative di applicazione del presente comma devono tendere alla prioritaria rivalutazione delle indennità che presentano maggiori differenze".

²²⁴ L'art. 3, comma 4, del CCNL integrativo dell'8.1.2003, relativo al personale dell'Area dei Professionisti e dell'Area medica del Comparto degli Enti pubblici non economici in attuazione dell'art. 33 del CCNL stipulato il 16.2.1999, ha stabilito:

"4. I valori della retribuzione di posizione dei medici previdenziali e degli altri medici e veterinari di cui all'art. 31 dello stesso CCNL del 10/07/1997, possono essere rivalutati negli importi massimi in sede di contrattazione integrativa e nell'ambito delle effettive disponibilità, nel fondo di cui all'art. 2, di risorse aventi carattere di stabilità e di continuità nel tempo."

²²⁵ L'art. 5 del CCNL integrativo dell'8.1.2003, relativo al personale dell'Area dei Professionisti e dell'Area medica del Comparto degli Enti Pubblici Non Economici in attuazione dell'art.33 del CCNL stipulato il 16.2.1999, ha stabilito:

"1. In sede di contrattazione integrativa, viene valutata la razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse dei Fondi dell'Area dei professionisti e dell'Area medica dell'Ente Croce Rossa Italiana, con particolare riferimento alle ulteriori disponibilità accertate in attuazione della disciplina dell'art. 1, commi 2 e 3, e dell'art. 2, commi 2 e 3, per un adeguato finanziamento del sistema di turnazione.

2. Restano, in ogni caso, confermate le finalità di destinazione dei fondi di cui al comma 1 e i relativi criteri di riparto".

²²⁶ L'art. 6, comma 2, del CCNL integrativo dell'8.1.2003, relativo al personale dell'Area dei Professionisti e dell'Area medica del Comparto degli Enti Pubblici Non Economici in attuazione dell'art.33 del CCNL stipulato il 16.2.1999, ha stabilito:

"2. Gli enti che stipulino convenzioni onerose ai sensi dell'art. 69, comma 16 della legge n. 388 del 2000 (Finanziaria 2001) per le attività di consulenza legale, difesa e rappresentanza di altri soggetti privi di avvocature o con avvocature carenti, destinano al finanziamento del Fondo di cui all'art. 1 gli introiti derivanti dalle stesse convenzioni, secondo le indicazioni definite in sede di contrattazione integrativa, fatte salve le quote che le disposizioni vigenti destinano ad economia di bilancio ed alla copertura dei costi. Nel predetto fondo confluiscono altresì i risparmi realizzati dagli enti che riorganizzano la propria attività mediante la creazione di servizi associati di avvocatura in favore di più enti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 5. Le nuove risorse sono destinate alla incentivazione delle prestazioni dei professionisti avvocati e possono essere distribuite con le medesime modalità definite ai sensi del comma 1. Sono altresì corrisposti a titolo di compensi professionali, e con i medesimi criteri, gli importi delle spese di giudizio effettivamente liquidate, in caso di sentenza favorevole per l'ente.", Cfr. Fondo Area dei professionisti, pag. 148 nonché Disposizioni per l'Avvocatura, pag. 153.

- m) omissis²²⁷;
- n) gli indirizzi generali relativi all'attività di formazione e aggiornamento professionale dei professionisti destinatari della presente Sezione, in linea con i processi di innovazione;
- o) le implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei professionisti destinatari della presente Sezione;
- p) la disciplina della concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale ai professionisti destinatari della presente Sezione, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14/2/2001²²⁸;
- q) la disciplina per la organizzazione dei turni, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 14/2/2001²²⁹.

²²⁷ Lettera non richiamata in quanto le previsioni dell'art.41 del CCNL 21.7.2010, quadriennio normativo 2006-2009, hanno disapplicato e sostituito la precedente disciplina contrattuale: " m) l'assunzione degli oneri connessi alla copertura assicurativa della responsabilità civile del personale dell'area dei professionisti e dell'area medica esposto ai relativi rischi, ai sensi dell'art. 86 e dell'art. 91 (CCNL CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)".

²²⁸ L'art. 27 (Benefici di natura assistenziale e sociale) del CCNL del 14.2.2001 ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli Enti pubblici non economici stipulato il 16.2.1999 ha stabilito:

"1. 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) interventi derivanti dall'applicazione dell'art. 46 del CCNL 6 luglio 1995, assicurando anche la permanenza degli enti interessati ai processi descritti nell'art. 1, comma 4, del CCNL 16/02/99;
- f) mutui edilizi.

2. 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".

In materia, v. anche Conferma discipline precedenti, pag. 111. nonché nota n. 186.

²²⁹ L'art.16 (Turnazioni) del CCNL del 14.2.2001 ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli Enti Pubblici Non Economici stipulato il 16.2.1999 ha stabilito:

"1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. La disciplina per la organizzazione dei turni è definita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della indennità di cui al comma 6, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano una erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere di norma superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali. La durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'[art. 3](#), decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie non implicanti direttamente l'erogazione di trattamenti economici, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione. Il termine sopraindicato può essere prorogato di ulteriori trenta giorni.

3. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, dei bilanci dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Informazione²³⁰

(art. 81 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. L'ente - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'[art. 13](#), comma 2²³¹ sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei professionisti, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

5. I turni notturni sono compresi tra le ore 22 e le ore 6; i turni pomeridiani sono compresi tra le ore 14 e le ore 22. Le prestazioni di lavoro rese in eventuali turni intermedi tra quelli antimeridiani, pomeridiani e notturni sono compensate secondo le misure previste per le fasce orarie in cui sono comprese.

6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- fascia pomeridiana: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. b), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità, nella misura del 20.%;

- fascia notturna e giorni festivi: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. b) con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 80%;

- fascia festiva-notturna : maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 29, c. 2, lett. b) con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 90%.

7. La maggiorazione di cui al comma 6 può essere corrisposta solo per le ore di effettiva prestazione di servizio in turno.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 31 del Ccnl del 16/2/1999."

²³⁰ In materia si deve tenere conto anche delle previsioni dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs.n. 165/2001, come modificato dall'art.34 del D. Lgs n. 150/2009. Successivamente, la disciplina di cui all'art. 5, comma 2 del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135. Rilevano in materia anche le disposizioni dell'art. 2, comma 18, lett. a) del D.L.n. 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135, secondo le quali l'organizzazione e la disciplina degli uffici nonchè la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche non sono più oggetto di consultazione ma solo di informazione sindacale preventiva.

²³¹ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Composizione delle delegazioni, pag. 18.

2. Nelle materie per le quali il presente CCNL²³² prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione o la consultazione²³³, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individua le altre materie in cui l'informazione è preventiva o successiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale e, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

4. L'informazione preventiva è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

a) materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione o la consultazione;

b) durata degli incarichi di coordinamento dell'art. 72 del CCNL 11/10/1996²³⁴;

c) definizione delle aree di applicazione per la partecipazione dei medici previdenziali e degli altri medici e veterinari all'attività didattica di docenza, ai sensi dell'art. 4, comma 7 del CCNL 14/4/1997;

d) individuazione dei servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore, ai sensi dell'[art. 89](#)²³⁵, comma 3;

e) piano triennale dei fabbisogni di personale e relativi aggiornamenti annuali, con riferimento al personale dell'area medica ed al personale dell'area dei professionisti.

²³² CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003.

²³³ In materia occorre tenere conto delle disposizioni dell'art. 2, comma 18, lett. a) del D.L.n. 95/2012, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n.135. V. nota n.20

²³⁴ Tale clausola contrattuale deve ritenersi superata dall'art.35 CCNL 16.2.1999, v. nota n.238. Il riferimento deve essere ora inteso anche all'art.33 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007, limitatamente agli incarichi di coordinamento generale.

²³⁵ Cfr. Area medica, Orario di lavoro, pag. 139.

Concertazione²³⁶

(art. 82 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Con riferimento ai professionisti destinatari della presente Sezione, la concertazione di cui all'[art. 7](#)²³⁷ si svolge sui criteri generali per:

- a) le selezioni per l'accesso ai livelli differenziati di professionalità del personale dell'area dei professionisti, ai sensi dell'art. 85²³⁸;
- b) l'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento al personale dell'area dei professionisti, ai sensi dell'art. 72 del CCNL 11/10/1996²³⁹;
- c) i sistemi di valutazione del personale dell'area dei professionisti, ai sensi dell'art. 36 del CCNL 16/2/1999²⁴⁰;
- d) l'affidamento e la revoca degli incarichi al personale dell'area medica, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del CCNL 14/4/1997;
- e) i sistemi di valutazione del personale dell'area medica, ai sensi dell'art. 6, comma 2 del CCNL 14/4/1997²⁴¹;
- f) la graduazione delle funzioni del personale dell'area medica, di cui all'art. 17, comma 2 del CCNL 14/4/1997.

2. La concertazione può essere attivata da ciascuno dei soggetti sindacali di cui [all'art. 13](#), comma 2²⁴², mediante richiesta scritta, entro cinque giorni dal ricevimento dell'informazione di cui all'[art. 81](#), comma 2²⁴³; essa si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta. Durante la concertazione, le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

²³⁶ La determinazione delle materie oggetto di concertazione, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso essere considerata alla luce delle previsioni degli artt 40, comma 1 e 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, come modificati, rispettivamente, dagli artt. 54 e 34 del D. Lgs n. 150/2009,, nonché delle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Successivamente, la disciplina di cui all'art. 5, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, è stata ulteriormente modificata dalle disposizioni dell'art. 2, commi 17 e 19, del D. L.n . 95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135.

²³⁷ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Concertazione, pag. 15.

²³⁸ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; il riferimento deve essere ora inteso all'art. 12 CCNL del 21.7.2010, biennio economico 2008-2009; Cfr. Livelli differenziati di professionalità, pag. 133.

²³⁹ Il riferimento deve essere ora inteso all'art.33 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007.

²⁴⁰ Le clausole contrattuali in materia di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale devono ritenersi disapplicate per effetto delle previsioni del Titolo II del D. Lgs.n.150/2009.

²⁴¹ V. nota n.230.

²⁴² CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Composizione delle delegazioni, pag. 18.

²⁴³ CCNL 1.8.2006, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Informazione, pag. 129.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dalla data di inizio della stessa. Dell'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. omissis²⁴⁴.

TITOLO VIII RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Area dei professionisti

Premessa al presente capo

(art. 83 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Le disposizioni del presente capo si applicano al personale ricompreso nell'area dei professionisti.

2. In coerenza con i principi enunciati all'[art. 78](#)²⁴⁵, il personale di cui al presente capo, nel concreto svolgersi dell'attività, si attiene altresì agli indirizzi del competente coordinatore della specifica branca professionale al fine di assicurare l'uniformità di indirizzo dell'attività professionale in relazione alle linee programmatiche e gestionali dell'ente medesimo.

3. In un contesto generale di relazioni organizzative ispirate ai principi del coordinamento e della integrazione funzionale, nella definizione degli indirizzi di cui al comma 2 sono garantiti adeguati momenti di partecipazione, che coinvolgano i professionisti destinatari degli stessi.

²⁴⁴ Comma non richiamato in quanto di carattere di carattere transitorio: "Sono disapplicate le disposizioni dei precedenti CCNL che prevedono l'esame o l'incontro a seguito di informazione, quali, ad esempio, l'art. 55 del CCNL 11/10/1996".

²⁴⁵ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Nota introduttiva alla sezione, pag. 119.

Impegno di lavoro e obblighi relativi

(art. 84 CCNL 1.8.2006- quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, i professionisti assicurano la propria presenza in servizio e la propria disponibilità per il regolare svolgimento delle attività, organizzando i propri impegni di lavoro, anche esterni, in correlazione con le esigenze della struttura e con le responsabilità connesse all'incarico professionale, nel rispetto degli indirizzi organizzativi generali e in armonia con le istanze di coordinamento, ai vari livelli, di ciascuna area professionale. Gli enti pongono in essere misure atte ad assicurare la continuità dell'attività di consulenza e la presenza nella struttura operativa compatibilmente con il calendario degli impegni esterni e specifiche modalità che tengano conto delle peculiari esigenze dell'area legale.

Livelli differenziati di professionalità

(art. 12 CCNL 21.7.2010 – biennio economico 2008-2009)

1. Gli enti istituiscono, per il personale dell'Area professionisti, con decorrenza dal 31 dicembre 2009, due livelli differenziati di professionalità, con accesso dall'esterno al primo livello e successivo sviluppo nel secondo livello, per un contingente pari rispettivamente al 60% ed al 40% della dotazione organica di ciascuna delle diverse professionalità previste dall'ordinamento degli enti stessi.

2. Nel primo livello, sono collocati i professionisti che, nella precedente struttura dei livelli differenziati, erano inseriti nel primo livello professionale nonché quelli che, alla data del 31 dicembre 2009, erano ancora collocati nel livello di base.

3. Per lo sviluppo dal primo al secondo livello, sulla base del requisito del compimento di un periodo minimo di effettivo servizio di sei anni nel primo livello, sono stabiliti i seguenti criteri:

- a) esiti della valutazione dell'attività svolta dal professionista, anche con riferimento ad un periodo pluriennale;
- b) conseguimento di titoli professionali attinenti alla specifica branca professionale;
- c) altri eventuali elementi rilevanti nella specifica branca professionale di appartenenza, comunque collegati alla specifica competenza professionale;
- d) la valutazione dell'esperienza professionale posseduta.

4. Il passaggio dal primo livello al secondo livello avviene mediante apposita procedura selettiva. Le modalità della suddetta procedura di selezione nonché eventuali ulteriori criteri e requisiti, aggiuntivi a quelli previsti dal comma 3, sono stabiliti dagli enti, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali.

5. Ai fini dell'ammissione alle procedure selettive per il passaggio al secondo livello professionale, per i professionisti di cui al comma 2, già inseriti nel livello di base e collocati nel primo livello con decorrenza dal 31 dicembre 2009, ai fini del computo del periodo di servizio effettivo di sei anni, si tiene conto solo del servizio prestato dalla suddetta data del 31 dicembre 2009.

6. omissis²⁴⁶.

Affidamento e revoca degli incarichi di coordinamento generale

(art.33 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Gli enti conferiscono a professionisti delle singole aree professionali, secondo le peculiari esigenze di funzionalità delle relative strutture professionali, incarichi di coordinamento generale aventi come contenuto la razionale distribuzione dei compiti tra i professionisti e la promozione della necessaria uniformità di indirizzo. Essi non danno luogo a sovraordinazione gerarchica di alcun tipo nei confronti di altri professionisti, sono di natura temporanea e sono revocabili anche prima della scadenza.

2. Gli incarichi di coordinamento generale sono conferiti, per ciascuna area professionale, mediante specifica procedura selettiva. Gli enti, in relazione alle esigenze connesse alla propria organizzazione generale e all'organizzazione del lavoro nell'ambito di ciascuna area professionale, definiscono, con gli atti previsti dai propri ordinamenti, i requisiti, i criteri, i contenuti e le modalità di svolgimento della procedura selettiva nonché i criteri per la determinazione della durata degli incarichi di coordinamento generale nonché quelli per la revoca, anche anticipata, degli stessi²⁴⁷.

3. Il presente articolo, limitatamente all'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento generale, sostituisce la disciplina dell'art. 35 del CCNL del 16 febbraio 1999²⁴⁸.

²⁴⁶ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: " Con decorrenza dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL, è integralmente disapplicata la disciplina dell'art.13 del CCNL del 1° agosto 2006, biennio economico 2004-2005, dell'art.85 del CCNL del 1°agosto 2006 per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003; dell'art. 87 del CCNL dell'11.10.1996 e dell'art.43, commi da 12 a 15, del DPR n.43 del 1990".

²⁴⁷ Le disposizioni contrattuali in materia di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale devono ritenersi disapplicate per effetto del Titolo II del D. Lgs . n. 150/2009

²⁴⁸ L'art.35 (Affidamento e revoca degli incarichi di coordinamento) del CCNL del 16.2.1999, quadriennio normativo 1998.2001, biennio economico 1998-1999, relativo al personale del Comparto degli Enti Pubblici Non Economici, ha previsto:

"1. Gli enti conferiscono a professionisti delle singole aree professionali, secondo le rispettive articolazioni territoriali e le peculiari esigenze di funzionalità delle relative strutture professionali, incarichi di coordinamento generale, centrale e periferico aventi come contenuto la razionale distribuzione dei compiti tra i professionisti e la promozione della necessaria uniformità di indirizzo. Gli incarichi sono conferiti per ciascuna area professionale mediante selezione per titoli professionali e di servizio, in relazione alle esigenze connesse all'organizzazione generale dell'ente e all'organizzazione del lavoro nell'ambito di ciascuna area professionale: quello di coordinatore generale eventualmente

Oneri per l'iscrizione agli albi professionali

(art. 13 CCNL 21.7.2010-biennio economico 2008-2009)

1. Nei casi in cui l'iscrizione negli elenchi speciali di determinati albi professionali sia richiesta come requisito per l'esercizio delle attività del professionista, questi cura tutti gli adempimenti necessari per il periodico rinnovo dell'iscrizione stessa, assumendosi anche il pagamento della quota annuale a tal fine prevista.
2. La contrattazione integrativa può prevedere la rimborsabilità della quota annuale di iscrizione agli albi professionali con oneri a carico delle risorse stabili del fondo per il trattamento accessorio dei professionisti.

Obiettivi e strumenti della formazione e dell'aggiornamento professionale

(art.87 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dagli enti come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali all'evoluzione delle specifiche discipline e dei relativi contesti di riferimento, nonché ai mutamenti organizzativi e tecnologici interni, nell'obiettivo di

previsto dall'organizzazione dell'ente a professionisti con almeno quindici anni di servizio; tutti gli altri a professionisti con anzianità predeterminata secondo il tipo di incarico e di norma non inferiore a sei anni di servizio. Essi non danno luogo a sovraordinazione gerarchica di alcun tipo nei confronti di altri professionisti, sono di natura temporanea e sono revocabili anche prima della scadenza.

2. La selezione per titoli di cui al comma 1 è effettuata dagli enti nel rigoroso rispetto dei criteri vincolanti sanciti dall'art. 36, comma 1. A tal fine la selezione sarà affidata ad apposita Commissione comprendente, in ogni caso, il Direttore Generale o Segretario Generale dell'ente, o suo delegato, e uno o più componenti esterni di chiara valenza professionale e di comprovata esperienza, appositamente individuati dall'amministrazione.

3. La Commissione di cui al comma 2 si atterrà a criteri obiettivi di valutazione articolati sui seguenti elementi:

- a) livello di professionalità raggiunto da ciascun candidato, verificato sulla base dei titoli professionali e di servizio;
- b) capacità organizzativa e attitudini relazionali dimostrate da ciascun candidato nell'esercizio dei propri incarichi;
- c) esperienza complessivamente maturata in relazione all'attività concretamente svolta ed agli incarichi ricevuti.
- d) anzianità maturata nella qualifica.

4. I criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera A) e, ove richiesto, di concertazione con le procedure dell'art. 6, comma 2, lett. B).

5. La durata dell'incarico di coordinamento è definita dall'amministrazione nel contesto dei criteri generali di cui al comma 4. Alla scadenza l'incarico può essere motivatamente riconfermato.

6. La revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico di coordinamento, non superiore a 5 anni, può avvenire solo in conseguenza di risultati negativi nell'espletamento della funzione accertati dal Direttore generale o Segretario generale dell'ente stesso, sentito il competente coordinatore professionale.

7. L'attribuzione, la modifica e la revoca degli incarichi di coordinamento sono disposte con atti scritti e motivati, in attuazione dei criteri e modalità stabiliti dall'amministrazione, come previsto al comma 2, dal soggetto responsabile dell'organizzazione generale dell'ente".

arricchire il patrimonio cognitivo necessario a ciascun professionista, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per la più efficace esplicazione dell'apporto professionale nell'interesse dell'ente.

2. L'ente definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei professionisti, anche in relazione alle direttive impartite in materia dal ministro per la funzione pubblica.

3. L'ente definisce le politiche di aggiornamento e formazione, relative a ciascun'area professionale, in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, nel rispetto dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. [80](#)²⁴⁹, anche in collaborazione con soggetti pubblici o società specializzate nel settore.

4. La partecipazione alle iniziative di aggiornamento professionale, inserite in appositi percorsi, anche individuali, in coerenza con i criteri di cui al comma 3, viene concordata dall'ente con i professionisti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

5. Il professionista può partecipare, senza oneri per l'ente, per un periodo massimo annuale di quindici giorni, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al professionista può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

6. Qualora riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di aggiornamento professionale svolte dal professionista ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, l'ente può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

7. omissis²⁵⁰.

Norme disciplinari

(art. 34 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Per i professionisti degli enti pubblici non economici, in materia di procedimento e sanzioni disciplinari, continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 40, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, ove compatibile con le previsioni degli articoli da 55 a 55-quinquies del D.Lgs.n.165 del 2001²⁵¹.

²⁴⁹ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Contrattazione integrativa a livello di ente, pag. 122.

²⁵⁰ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Il presente articolo sostituisce l'art. 38 del CCNL 16/2/1999, il quale risulta pertanto disapplicato".

²⁵¹ Per effetto di tali rinvii per i professionisti degli Enti pubblici non economici trova applicazione la medesima disciplina contrattuale in materia di procedimento e sanzioni disciplinari prevista per il restante personale non dirigente

Conferma di discipline precedenti

(art. 31 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Per i professionisti degli enti pubblici non economici restano confermate, ove compatibili con le vigenti disposizioni legislative e non disapplicate dal presente contratto, le disposizioni del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, nonché quelle dei contratti collettivi nazionali di lavoro indicati nell'[art.108](#), comma 4, del medesimo CCNL del 1° agosto 2006.

(art. 108 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. omissis²⁵².

2. omissis²⁵³.

3. Resta fermo quanto previsto dalla legge 336 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni. Nei confronti dei mutilati ed invalidi per servizio e dei loro congiunti continua ad applicarsi la normativa contrattuale e non contrattuale sin qui applicata dagli enti spettante ai mutilati e agli invalidi di guerra e ai congiunti dei caduti di guerra. Tali benefici non si cumulano con quelli previsti dai commi precedenti.

4. Per quanto non previsto nel presente CCNL, restano confermate, in quanto compatibili, le disposizioni dei sottoelencati CCNL nelle parti non disapplicate: CCNL personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali quadriennio normativo 1994-1997 e biennio economico 1994-1995, sottoscritto il 11/10/1996; accordo attuativo dell'art. 94 del CCNL relativo all'area della dirigenza e delle specifiche tipologie professionali ricomprese nella stessa area di contrattazione, sottoscritto il 14/04/1997; accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del ccnl 6/7/1995²⁵⁴, sottoscritto il 24/4/1997; CCNL personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 10/7/1997; CCNL personale non dirigente quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 16/2/1999; CCNL ad integrazione del CCNL personale non dirigente del 16/2/1999, sottoscritto il 14/2/2001; CCNL personale non dirigente biennio economico 2000-2001, sottoscritto il 14/3/2001; contratto collettivo integrativo sottoscritto l'8/1/2003 relativo al personale dell'area dei professionisti e

del Comparto degli Enti pubblici non economici enti; Cfr. Raccolta sistematica delle disposizioni applicabili al personale non dirigente del Comparto degli Enti pubblici non economici – TITOLO IV, Il rapporto di lavoro, CAPO IX, Norme disciplinari.

²⁵² Disciplina disapplicata dall'art. 70, comma 1, del D.L.n.122/2008, convertito nella legge 133/2008.

²⁵³ V. nota 242.

²⁵⁴ Per la ricostruzione delle clausole contrattuali in materia di mensa e servizi sostitutivi della stessa, v. nota n.186.

dell'area medica del comparto degli enti pubblici non economici in attuazione dell'art. 33 del CCNL stipulato il 16/02/1999.

CAPO II Area medica

Premessa al presente capo

(art. 88 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Le disposizioni del presente capo si applicano al personale ricompreso nell'area medica.
2. In materia di aggiornamento professionale, didattica e ricerca del personale destinatario del presente capo, continua ad applicarsi l'art. 4 del CCNL 14/4/1997²⁵⁵, con la specifica integrazione di cui all'[art. 3](#), comma 5 del CCNL 8/1/2003²⁵⁶.

²⁵⁵ L'art.4 (Aggiornamento professionale, didattica e ricerca) del CCNL del 14.4.1997 relativo al personale medico e veterinario attuativo dell'art.94 del CCNL 11.10.1996 relativo all'area della dirigenza e specifiche tipologie professionali del comparto degli enti pubblici non economici ha disposto:

"1. La formazione e l'aggiornamento professionale dei medici previdenziali e degli altri medici e veterinari sono assunti dagli Enti come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.

2. Gli Enti definiscono annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione e aggiornamento dei medici previdenziali e degli altri medici e veterinari anche in relazione alle direttive impartite in materia dal Ministro per la Funzione Pubblica.

3. Gli Enti nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali di cui all'art. 57 del Ccnl 1994-97, realizzano iniziative di formazione e di aggiornamento professionale anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura di gestione e la capacità dei medici previdenziali e degli altri medici e veterinari di attivare iniziative di innovazione e di miglioramento dei servizi sotto il profilo quantitativo e qualitativo.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dagli Enti con i medici previdenziali e gli altri medici e veterinari interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Essa può comprendere lo svolgimento di attività di ricerca, in base a programmi approvati dagli Enti, nell'ambito della rispettiva autonomia organizzativa ed ordinamentale.

5. Per finalità di aggiornamento tecnico-scientifico, i medici previdenziali e gli altri medici e veterinari possono richiedere il comando finalizzato, per periodi di tempo determinati, presso centri, istituti od altri organismi di ricerca nazionali od internazionali, che abbiano dato il loro assenso, secondo la disciplina stabilita dagli Enti, sulla base delle normative richiamate dall'art. 94, comma 1, del Ccnl 1994-97. Esso è autorizzato dagli Enti, non può comunque superare 2 anni nel quinquennio e, fermo restando il decorso dell'anzianità di servizio ad ogni effetto, non competono gli assegni relativi al rapporto di lavoro. Nel caso in cui il comando sia giustificato dall'esigenza di compiere studi speciali o acquisire tecniche particolari indispensabili per il buon funzionamento dei servizi, gli Enti possono autorizzare il comando finalizzato stabilendo se ed in quale misura e per quale durata al medico previdenziale o altro medico e veterinario compete la retribuzione di cui agli artt. 13 e 17, con esclusione comunque delle quote retributive collegate all'effettiva presenza in servizio e della retribuzione di risultato.

6. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai medici previdenziali e dagli altri medici e veterinari interessati nonché partecipazione a convegni, congressi o perfezionamenti o specializzazioni facoltativi, connessi con l'attività di servizio ed effettuate con l'utilizzo delle ore riservate all'aggiornamento dall'art. 3 e dei permessi di cui all'art. 68 del Ccnl 1994-97, senza oneri per gli Enti. L'eventuale concorso alle spese da parte degli Enti e, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

7. La partecipazione dei medici previdenziali e degli altri medici e veterinari all'attività didattica di docenza si realizza nelle aree di applicazione definite da ciascun Ente, previa informazione alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 58

Orario di lavoro

(art. 89 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente, il personale dell'area medica assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro e i propri impegni di lavoro anche esterni correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare.
2. L'orario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali, al fine di assicurare l'efficienza dei servizi e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali correlate all'incarico affidato nonché quelle di aggiornamento, di didattica e ricerca. L'orario di lavoro dei medici previdenziali a tempo definito è stabilito in 28 ore e 30 minuti settimanali.
3. Per i medici della Croce Rossa Italiana, la presenza in particolari servizi dell'ente e/o del territorio deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana, mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di presenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro, la presenza medica è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Utilizzando le procedure dell'informazione preventiva di cui all'[art.81](#)²⁵⁷, l'ente individua i servizi ove la presenza medica deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.
4. Nello svolgimento dell'orario previsto per i medici previdenziali e per gli altri medici e veterinari, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività di aggiornamento nonché didattica e ricerca sulle materie di competenza istituzionale degli enti, ivi compresa la prevenzione e sicurezza sul lavoro. Tale riserva di ore non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno ovvero utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze retribuite di cui all'art. 19 del CCNL 6/7/1995²⁵⁸. Tale riserva, va

del Ccnl 1994-97 seguita, a richiesta, da incontro a norma dell'art. 55 dello stesso Ccnl. Dette attività, previa apposita selezione secondo l'ordinamento di ciascun Ente, sono di norma riservate ai medici dell'Ente medesimo, in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni".

²⁵⁶ L'art. 3, comma 5, del CCNL integrativo dell'8.1.2003, relativo al personale dell'Area dei Professionisti e dell'Area medica del Comparto degli Enti Pubblici Non Economici in attuazione dell'art.33 del CCNL stipulato il 16.2.1999, ha stabilito:

"5. Gli enti garantiscono idonei strumenti formativi al personale dell'area medica, secondo i principi di cui agli artt. 16 e 16-bis del D.Lgs.n. 502/1992, come integrato dal D.Lgs.n. 229/1999 che ha recepito l'istituto della educazione continua in medicina (E.C.M)". Cfr. Disposizioni per il personale dell'Area medica, pag. 163.

²⁵⁷ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Informazione, pag. 129

²⁵⁸ Cfr. Raccolta sistematica delle disposizioni applicabili al personale non dirigente del Comparto degli Enti Pubblici non economici – TITOLO IV, Il rapporto di lavoro, CAPO IIII, Permessi retribuiti.

resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali e organizzative dell'ente e non può in alcun caso comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro.

5. Gli enti, nell'ambito della rispettiva autonomia organizzativa ed ordinamentale, individuano le attività per lo svolgimento delle quali è consentito eventualmente l'eccezionale ricorso a ore di lavoro straordinario.

6. omissis²⁵⁹

Collocazione funzionale

(art. 90 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Si conferma la collocazione del personale dell'area medica nelle due fasce funzionali di cui all'art. 7 del CCNL 14/4/1997:

a) nella prima fascia funzionale, corrispondente a funzioni professionali di supporto e di collaborazione, con riconoscimento di precisi ambiti di autonomia e responsabilità, nella struttura di appartenenza, ovvero di coordinamento e/o di direzione di strutture di minore complessità, da attuarsi nel rispetto degli obiettivi e delle priorità stabilite dalla dirigenza responsabile della tecnostruttura e delle direttive ricevute;

b) nella seconda fascia funzionale, corrispondente ad incarichi apicali di coordinamento e organizzazione dell'attività sanitaria e/o di direzione della struttura complessa ad essa preposta, da attuarsi, nel rispetto degli obiettivi e delle priorità di cui alla precedente lettera a), anche mediante direttive a tutto il personale operante nella stessa, necessarie per il corretto espletamento del servizio; la predetta fascia funzionale è configurabile unicamente presso gli enti in cui siano presenti in organico almeno quindici medici.

2. Gli enti, nell'ambito della rispettiva autonomia organizzativa e ordinamentale, definiscono procedure e requisiti per l'accesso alle fasce funzionali di cui al comma 3, ivi comprese le specializzazioni necessarie, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di reclutamento. Nello stesso ambito, i medesimi enti definiscono, per ciascuna fascia funzionale, le tipologie di incarico da attribuire ai medici predetti, nonché relativi requisiti e procedure, con riferimento alle funzioni indicate al comma 1, lettere a) e b), secondo la propria specifica realtà istituzionale ed organizzativa.

3. omissis²⁶⁰.

²⁵⁹ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Il presente articolo sostituisce l'art. 3 del CCNL 14/4/1997, il quale viene pertanto disapplicato".

²⁶⁰ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Il presente articolo sostituisce l'art. 7 del CCNL 14/4/1997, il quale viene pertanto disapplicato".

Norme disciplinari

(art. 36 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Per il personale dell'Area medica degli enti pubblici non economici, in materia di procedimento e sanzioni disciplinari, continuano a trovare applicazione le disposizioni dell'art. 40, comma 2, del CCNL del 16 febbraio 1999, ove compatibile con le previsioni degli articoli da 55 a 55-quinquies del D.Lgs.n.165 del 2001²⁶¹

Conferma di discipline precedenti

(art. 35 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Per il personale dell'Area medica degli enti pubblici non economici restano confermate, ove compatibili con le vigenti disposizioni legislative e non disapplicate dal presente contratto, le disposizioni del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003 nonché quelle dei contratti collettivi nazionali di lavoro già indicati nell'art. 108, comma 4, del medesimo CCNL del 1° agosto 2006²⁶².

(art. 108 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. omissis²⁶³.

2. omissis²⁶⁴.

3. Resta fermo quanto previsto dalla legge 336 del 1970 e successive modificazioni ed integrazioni. Nei confronti dei mutilati ed invalidi per servizio e dei loro congiunti continua ad applicarsi la normativa contrattuale e non contrattuale sin qui applicata dagli enti spettante ai mutilati e agli invalidi di guerra e ai congiunti dei caduti di guerra. Tali benefici non si cumulano con quelli previsti dai commi precedenti.

4. Per quanto non previsto nel presente CCNL, restano confermate, in quanto compatibili, le disposizioni dei sottoelencati CCNL nelle parti non disapplicate: CCNL personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali

²⁶¹ Per effetto di tali rinvii, per il personale dell'Area medica trova applicazione la medesima disciplina contrattuale in materia di procedimento e sanzioni disciplinari prevista per il restante personale non dirigente del Comparto degli Enti Pubblici Non Economici enti; Cfr. Raccolta sistematica delle disposizioni applicabili al personale non dirigente del Comparto degli Enti Pubblici non economici – TITOLO IV, Il rapporto di lavoro, CAPO IX, Norme disciplinari.

²⁶² Cfr. Conferma discipline precedenti- art. 108 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003, pag. 137.

²⁶³ V. nota n.242.

²⁶⁴ V. nota n.242.

quadriennio normativo 1994-1997 e biennio economico 1994-1995, sottoscritto il 11/10/1996; accordo attuativo dell'art. 94 del CCNL relativo all'area della dirigenza e delle specifiche tipologie professionali ricomprese nella stessa area di contrattazione, sottoscritto il 14/04/1997; accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi della mensa in relazione al rinvio contenuto nell'art. 48 del ccnl 6/7/1995²⁶⁵, sottoscritto il 24/4/1997; CCNL personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 10/7/1997; CCNL personale non dirigente quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999, sottoscritto il 16/2/1999; CCNL ad integrazione del CCNL personale non dirigente del 16/2/1999, sottoscritto il 14/2/2001; CCNL personale non dirigente biennio economico 2000-2001, sottoscritto il 14/3/2001; contratto collettivo integrativo sottoscritto l'8/1/2003 relativo al personale dell'area dei professionisti e dell'area medica del comparto degli enti pubblici non economici in attuazione dell'art. 33 del CCNL stipulato il 16/02/1999.

TITOLO IX TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I Trattamento economico per l'area dei professionisti

Struttura della retribuzione dell'area dei professionisti

(Art. 97 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. La retribuzione dei professionisti disciplinati nel presente capo - tenuto conto del conglobamento della indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare di cui al successivo [art. 98](#), comma 3²⁶⁶ - si articola nelle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 3) indennità per incarichi di coordinamento;
- 4) retribuzione di risultato;
- 5) indennità e altre competenze, come previsto da specifiche disposizioni;

²⁶⁵ Per la ricostruzione delle clausole contrattuali in materia di mensa e servizi sostitutivi della stessa, v. nota n.186.

²⁶⁶ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Incrementi dello stipendio tabellare dell'Area dei professionisti, pag. 143.

6) altri emolumenti accessori previsti dal contratto collettivo nazionale.

2. omissis²⁶⁷.

Incrementi dello stipendio tabellare dell'area dei professionisti

(art. 8 CCNL 21.7.2010 – biennio economico 2008-2009)

1. Gli stipendi tabellari del personale ricompreso nell'area dei professionisti omissis²⁶⁸, come stabiliti dall'art. 37 e dalla tabella 1 allegata al CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 1, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dalla allegata tabella 2.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale²⁶⁹.

(art. 98 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. omissis²⁷⁰

2. omissis²⁷¹.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. omissis²⁷²

²⁶⁷ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Il presente articolo sostituisce l'art. 83 del CCNL dell'11/10/1996, il quale è, pertanto, disapplicato".

²⁶⁸ L'indicazione non è richiamata in quanto riportata nella specifica sezione: "e nell'area medica".

²⁶⁹ V. nota n. 111.

²⁷⁰ Disciplina disapplicata dalle successive disposizioni contrattuali in materia. "Gli stipendi tabellari dell'area dei professionisti sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (Finanziaria 2003), pari allo 0,5%".

²⁷¹ Disciplina disapplicata dalle successive disposizioni contrattuali in materia: "Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2 comma 2 del CCNL del 14 marzo 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, alle scadenze ivi previste".

Tabella 1 - Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Posizione economica	dal 1° gennaio 2008	Rideterminato(*) dal 1° gennaio 2009
	II livello differenziato	31,37	109,34
PROFESSIONISTI	I livello differenziato	26,24	91,46
	Livello base	20,62	71,88

(*) il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2008

Tabella 2 – Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13[^] mensilità

Area	Posizione economica	dal 1° gennaio 2008	dal 1° gennaio 2009
	II livello differenziato	41.378,86	42.314,50
PROFESSIONISTI	I livello differenziato	34.613,86	35.396,50
	Livello base	27.201,51	27.816,63

Effetti dei nuovi stipendi

(art. 9 CCNL 21.7.2010 – biennio economico 2008-2009)

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'[art. 8](#)²⁷³ (Incrementi dello stipendio tabellare) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

²⁷² Disciplina disapplicata dalle successive disposizioni contrattuali in materia. "Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella B".

²⁷³ CCNL 21.7.2010 – biennio economico 2008-2009; Cfr. Incrementi dello stipendio tabellare dell'area dei professionisti, pag. 143.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'[art. 8](#)²⁷⁴ sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Si conferma quanto previsto dall'[art. 98](#), comma 3²⁷⁵, dall'[art.99](#), comma 3, omissis²⁷⁶ del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003²⁷⁷.

(art. 99 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. omissis²⁷⁸.

2. omissis²⁷⁹.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'[art. 98](#), non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione INPDAP).

4. La disposizione di cui all'[art. 98](#), comma 3 ha effetti nei confronti dei soli professionisti destinatari della disciplina dell'indennità di anzianità di cui all'art. 13 della legge n. 70/75 e successive modifiche ed integrazioni. Conseguentemente, con riferimento ai professionisti in servizio al 1/1/2003 presso ciascun ente, ai quali non si applica la predetta disciplina, perché in regime di trattamento di fine rapporto, la relativa quota di onere contrattuale calcolata ai fini di cui al citato comma 3, pari a €

²⁷⁴ CCNL 21.7.2010 – biennio economico 2008-2009; Cfr. Incrementi dello stipendio tabellare dell'area dei professionisti, pag. 143.

²⁷⁵ CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003, Cfr. Incrementi dello stipendio tabellare dell'area dei professionisti, pag. 143.

²⁷⁶ Indicazione non richiamata in quanto riportata nella specifica sezione relativa all'area medica: "nonché dagli artt. 104, comma 3, e 105, comma 3".

²⁷⁷ Cfr. Incrementi dello stipendio tabellare dei medici, pag. 154; Trattamento economico per l'Area medica, Effetti dei nuovi stipendi, pag. 156.

²⁷⁸ Disciplina disapplicata dalle successive disposizioni contrattuali in materia: "Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 98 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto".

²⁷⁹ Disciplina disapplicata dalle successive disposizioni contrattuali in materia: "I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 98 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del Codice Civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro".

23,90 pro-capite per tredici mensilità, è destinata, con decorrenza 1/1/2003, ad incrementare il fondo dell'area dei professionisti di cui all'[art. 101](#)²⁸⁰.

Tredicesima mensilità

(art. 100 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. L'ente corrisponde al personale dell'area dei professionisti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.
2. L'importo della tredicesima mensilità, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi, è pari alla retribuzione individuale mensile, spettante al professionista nel mese di dicembre. La predetta retribuzione è costituita dallo stipendio tabellare corrispondente a ciascun livello di professionalità, dalla retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati.
3. Nel caso dei passaggi di livello di cui all'art. 85²⁸¹, trova applicazione la medesima disciplina prevista nel comma 2.
4. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.
5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese; essa è calcolata con riferimento alle voci retributive di cui al comma 2 spettanti al professionista nel mese contiguo a servizio intero.
6. I ratei della tredicesima mensilità non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
7. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa

²⁸⁰ CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002 – 2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Integrazioni alla disciplina sul Fondo dell'area dei professionisti, pag. 151.

²⁸¹ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Livelli differenziati di professionalità, pag. 133. Il riferimento deve essere ora inteso all'art. 12 CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008-2009, che ha sostituito e disapplicato il suddetto art. 85 CCNL 1.8.2006.

proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

8. omissis²⁸².

Fondo Area dei professionisti

(art. 42 CCNL 16.2.1999)

1. omissis²⁸³.

2. La dotazione del Fondo di cui agli artt. 88 e seguenti del CCNL stipulato in data 11 ottobre 1996 è costituita dalle seguenti risorse economiche:

- a) omissis²⁸⁴;
- b) omissis²⁸⁵;
- c) omissis²⁸⁶;
- d) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
- e) gli incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, da regolamenti o da atti amministrativi generali;
- f) per gli enti destinatari della legge n. 88/1989 le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 18 ferme rimanendo le specifiche e distinte utilizzazioni deliberate annualmente dai singoli enti;
- g) omissis²⁸⁷;
- h) omissis²⁸⁸;

²⁸² Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "La disciplina di cui al presente articolo sostituisce quanto previsto in materia di tredicesima mensilità dall'art. 29, comma 1 del CCNL del 14/2/2001".

²⁸³ Disciplina non richiamata perché disapplicata dalle successive disposizioni contrattuali in materia: "Fatti salvi gli incrementi stipendiali previsti dalle tabelle D e D bis dell'art. 29, con le decorrenze ivi indicate, le componenti della struttura retributiva definite con i CCNL stipulati in data 11 ottobre 1996 e 10 luglio 1997 restano ferme".

²⁸⁴ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: " gli importi stanziati in applicazione dell'art. 18 del CCNL 10 luglio 1997".

²⁸⁵ La lett. b) disponeva: " i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;". Tale disciplina, sotto il profilo applicativo, deve ritenersi superata e disapplicata dalle previsioni: dell'art.61, comma 17, della legge n.133/2008; art.2, comma 32, della legge n.203/2008; art.27 del D. Lgs.n.150/2009; art.6 della legge n.122/2010; artt.12 e 16, commi 4 e 5, della legge n.111/2011; art.6 del D. Lgs.n.141/2011.

²⁸⁶ La lett. c) disponeva: "le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;". In relazione a tale disciplina valgono le medesime indicazioni della nota n.275.

²⁸⁷ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: " un importo pari allo 0,80% della retribuzione mensile complessiva, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, a decorrere dal 1° maggio 1999, da imputare su base annua per tredici mensilità;".

i) omissis²⁸⁹.

3. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni²⁹⁰.

(art. 1 CCNL 8.1.2003)

1. La vigente disciplina sulla dotazione del Fondo dell'Area dei professionisti prevista dall'[art. 42](#) del CCNL del 16.2.1999²⁹¹ e dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 14/3/2001 è integrata con le disposizioni dei commi seguenti.

2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni e dell'impegno dei professionisti, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un aumento stabile delle dotazioni organiche dei professionisti, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio dei professionisti da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

3. La disciplina di cui al comma 2 si applica anche per remunerare attività dei professionisti che, nell'ambito di obiettivi di interesse strategico per gli enti, consentano di far fronte a situazioni di emergenza o di straordinaria necessità ovvero collegate a situazioni obiettivamente accertate e riferibili a condizioni territoriali di eccezionale gravosità.

4. Le risorse previste dall'[art. 42](#), comma 2, lett. d), del CCNL del 16.2.1999²⁹² possono derivare, in particolare, dalla attivazione delle seguenti iniziative:

²⁸⁸ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: " per gli enti destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 2% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità;".

²⁸⁹ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: " per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 7,5% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità".

²⁹⁰ Le disposizioni contrattuali devono essere applicate in coerenza e nel rispetto delle previsioni del Titolo II del D. Lgs.n.150/2009.

²⁹¹ Cfr. Fondo Area professionisti, pag. 148.

²⁹² Cfr. Fondo Area professionisti, pag. 148.

a) contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire servizi, interventi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari, idonei al conseguimento di risparmi di spesa rispetto alle previsioni di bilancio dei relativi capitoli;

b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

5. omissis²⁹³.

6. Le risorse derivanti dalle iniziative di cui ai commi 4 e 5 sono destinate, con i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, all'incentivazione delle prestazioni dei professionisti incaricati dello svolgimento delle specifiche attività, fatte salve le quote che le disposizioni vigenti destinano ad economia di bilancio ed alla copertura dei costi nel rispetto dei principi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

(art. 6 CCNL 8.1.2003)

1. omissis²⁹⁴..

2. Gli enti che stipulino convenzioni onerose ai sensi dell'art. 69, comma 16 della legge n. 388 del 2000 (Finanziaria 2001) per le attività di consulenza legale, difesa e rappresentanza di altri soggetti privi di avvocature o con avvocature carenti, destinano al finanziamento del Fondo di cui all'art. 1 gli introiti derivanti dalle stesse convenzioni, secondo le indicazioni definite in sede di contrattazione integrativa, fatte salve le quote che le disposizioni vigenti destinano ad economia di bilancio ed alla copertura dei costi. Nel predetto fondo confluiscono altresì i risparmi realizzati dagli enti che riorganizzano la propria attività mediante la creazione di servizi associati di avvocatura in favore di più enti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 5. Le nuove risorse sono destinate alla incentivazione delle prestazioni dei professionisti avvocati e possono essere distribuite con le medesime modalità definite ai sensi del comma 1. Sono altresì corrisposti a titolo di compensi professionali, e con i medesimi criteri, gli importi delle spese di giudizio effettivamente liquidate, in caso di sentenza favorevole per l'ente.

²⁹³ Comma non richiamato per le motivazioni espresse alla nota n.275: "I risparmi di cui all'art. 42, comma 2, lett. b) e c), del CCNL del 16.2.1999, fermo restando il contenuto delle vigenti disposizioni normative che destinano gli stessi risparmi all'incentivazione del personale, possono derivare anche da iniziative di collaborazione attivate dagli enti per lo svolgimento in comune di attività e/o per la realizzazione di sinergie nella gestione quali, ad esempio, la creazione di strutture associate al servizio di più enti".

²⁹⁴ Cfr. Disposizioni per l'Avvocatura, pag. 153.

Integrazioni alla disciplina sul Fondo dell'Area dei professionisti²⁹⁵

(art. 101 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; art. 12 CCNL 1.8.2006 – biennio economico 2004-2005; art. 39 CCNL 21.7.2010 - quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007; art.10 CCNL 21.7.2010, biennio economico 2008-2009)

(art. 101 CCNL 1.8.2006 – quadriennio normativo 2002 – 2005, biennio economico 2002-2003)

1. Sono confermate, con le integrazioni e modifiche di cui al presente articolo, le disposizioni previste dall'[art. 42](#) del CCNL del 16 febbraio 1999²⁹⁶ - come integrate dall'art. 4 del CCNL del 14 marzo 2001²⁹⁷ e dagli [artt. 1](#) e [6](#), comma 2 del CCNL dell'8 gennaio 2003²⁹⁸ - in ordine alle modalità e ai criteri per la quantificazione e l'utilizzo delle risorse del Fondo dell'area dei professionisti.

2. omissis²⁹⁹.

3. Per finalità di semplificazione della struttura retributiva, la contrattazione integrativa di cui all'[art. 80](#)³⁰⁰ può stabilire criteri e modalità per la corresponsione ai professionisti - in luogo delle indennità previste dall'art. 90, comma 1, lett. b), punti b1, b2, b3 del CCNL 11/10/1996³⁰¹ - di un'unica indennità di funzione professionale, connessa con l'esercizio delle funzioni di professionista, finalizzata a remunerarne le responsabilità, i rischi, gli oneri, le esigenze di autoaggiornamento, l'arricchimento professionale conseguente ai percorsi formativi indetti dagli enti.

²⁹⁵ Per la ricostruzione integrale della disciplina relativa al Fondo per il trattamento accessorio del personale dell'Area dei professionisti, si riportano, in sequenza, tutte le norme contrattuali concernenti l'incremento del predetto Fondo, indicando, nello specifico, solo le norme attualmente vigenti e da ritenersi ancora efficaci. Non sono richiamate, invece, in alcun modo quelle che hanno esaurito i propri effetti :art. 12 CCNL 1.8.2006 – biennio economico 2004-2005; art. 39 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007. Relativamente alle previsioni richiamate, nell'ambito delle stesse, sono comunque espressamente individuate e contraddistinte con la dizione "omissis" quelle che comunque devono ritenersi superate e, quindi, insuscettibili di ulteriori applicazioni.

²⁹⁶ Cfr. Fondo Area professionisti, pag. 148

²⁹⁷ Le disposizioni concernenti l'incremento del Fondo dell'Area dei professionisti contenute nell'art.4, comma 4, CCNL del 14 marzo 2001, a seguito della prima applicazione, hanno esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabili, non sono richiamate.

²⁹⁸ Cfr. Fondo Area dei professionisti: art. 1 e art. 6 CCNL 8.1.2003, pag. 148.

²⁹⁹ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Il Fondo dell'area dei professionisti di cui al comma 1 è incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 relativo all'area dei professionisti:

- 0,98% a decorrere dal 01/01/2002;

- ulteriore 1,38% a decorrere dal 01/01/2003".

³⁰⁰ CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003; Cfr. Contrattazione collettiva integrativa a livello di ente, pag. 122.

³⁰¹ V. nota n.201.

4. L'indennità di funzione professionale di cui al comma 3 viene erogata a carico del fondo di cui al presente articolo. A seguito della sua istituzione cessano di essere corrisposte le altre indennità richiamate nel comma 3.

5.omissis³⁰²

(art. 10 CCNL 21.07.2010 – biennio economico 2008-2009)

1. Il fondo dell'Area dei professionisti di cui all'[art. 101](#)³⁰³ del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, comprensivo degli aumenti derivanti dall'art.39, comma 1, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è ulteriormente incrementato dell'importo percentuale del 1,60%, calcolato sul monte salari dell'anno 2007 relativo all'Area dei professionisti, con decorrenza dal 1° gennaio 2009.

2. Le indennità dei professionisti legali e le indennità professionali dei professionisti di area diversa da quella legale di cui all'[art. 101](#)³⁰⁴, comma 5, del 1° agosto del CCNL del 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, comprensive degli aumenti derivanti dall'art. 39, comma 2, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, corrisposte a carico del fondo di cui al presente articolo, sono ulteriormente incrementate, a decorrere dall'1.1.2009, di un importo annuo lordo pari a € 455,00 per dodici mensilità.

³⁰² Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Le indennità dei professionisti legali di cui all'art. 19, comma 6 CCNL 10/7/1997, nonché le indennità professionali dei professionisti di area diversa da quella legale di cui all'art. 19, comma 7 dello stesso CCNL, corrisposte a carico del fondo di cui al presente articolo, sono incrementate dei seguenti importi annui lordi:

- € 686,40 a decorrere dal 01/01/2002;
- ulteriore importo di € 969,80 a decorrere dal 01/01/2003.

I commi 6 e 7 dell'art.19 CCNL 10/7/1997 hanno disposto:

"6. Le indennità spettanti ai professionisti dell'area legale stabilite dall'art.14, comma 17, del D.P.R. n.43 del 1990 sono rivalutate rispettivamente da lire 1.000.000 a lire 1.800.000, da lire 2.000.000 a lire 3.200.000e da lire 3.000.000 a lire 4.800.000.

7. In relazione a quanto previsto dall'art.90, comma 1, lett. b) secondo alinea del CCNL 1994-1997 è istituita una indennità fissa e ricorrente diretta a compensare gli oneri e le responsabilità per i professionisti di area diversa da quella legale, denominata "indennità professionale", stabilita nelle seguenti misure lorde annue:

- lire 2.000.000 per i professionisti appartenenti al secondo livello differenziato di professionalità;
- lire 1.500.000 per i professionisti appartenenti al primo livello differenziato di professionalità;
- lire 1.200.000 per i professionisti appartenenti al livello iniziale."

Successivamente l'importo delle due indennità è stato incrementato dall'art.12, comma 2, CCNL 1.8.2006, biennio economico 2004-2005, non richiamato nella Raccolta in quanto ha esaurito i propri effetti: "2. Le indennità dei professionisti legali e le indennità professionali dei professionisti di area diversa da quella legale di cui all'art. 101, comma 5 del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, corrisposte a carico del fondo di cui al presente articolo, sono incrementate, a decorrere dall'1/1/2004, di un importo annuo lordo pari a € 703,30".

³⁰³ Cfr. Integrazione alla disciplina del Fondo Area professionisti, pag. 151.

³⁰⁴ Cfr. Integrazione alla disciplina del Fondo Area professionisti, pag. 151.

3. Per il solo anno 2009, il fondo cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di un importo una tantum pari a € 163,90, per ogni professionista in servizio alla data del 31 dicembre 2007.

Disposizioni per l'Avvocatura

(art. 6 CCNL 8.1.2003)

1. Gli enti disciplinano su base nazionale la corresponsione dei compensi professionali degli avvocati, dovuti in relazione agli affari legali trattati e conclusi favorevolmente per l'Amministrazione, secondo i principi di cui al regio decreto legge 27.11.1933, n. 1578. ed in armonia con gli analoghi criteri vigenti per l'Avvocatura dello Stato. Restano comunque garantiti i livelli dei compensi professionali derivanti dalla applicazione dell'art. 30, comma 2, del DPR n.411 del 1976, la cui disciplina è confermata sino alla nuova regolamentazione della materia, da adottarsi in ogni caso entro 60 giorni dalla stipulazione del presente CCNL.

2. omissis ³⁰⁵.

CAPO II

Trattamento economico per l'area medica

Struttura della retribuzione dei medici

(art. 103 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. La retribuzione dei medici disciplinati nel presente capo - tenuto conto del conglobamento della indennità integrativa speciale nello stipendio tabellare di cui al successivo [art. 104](#), comma 3³⁰⁶ - si articola nelle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 3) indennità di specificità medica;
- 4) retribuzione di posizione;

³⁰⁵ Cfr. Fondo Area professionisti, pag. 148.

³⁰⁶ Cfr. Incrementi dello stipendio tabellare dei medici, pag. 154.

- 5) specifico trattamento economico per i medici di seconda fascia con incarico quinquennale;
- 6) retribuzione di risultato;
- 7) compensi relativi alle condizioni di lavoro nei casi previsti dal CCNL;
- 8) altri emolumenti accessori previsti sulla base del presente CCNL.

2. omissis³⁰⁷

Incrementi dello stipendio tabellare dell'area dei medici

(art. 8 CCNL 21.7.2010 – biennio economico 2008-2009)

1. Gli stipendi tabellari del personale ricompresoomissis³⁰⁸ nell'area medica, come stabiliti dall'art. 37 e dalla tabella 1 allegata al CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 1, con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dalla allegata tabella 2.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale³⁰⁹.

Tabella 1 - Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Posizione economica	dal 1° gennaio 2008	Rideterminato(*)dal 1° gennaio 2009
	Il livello - tempo pieno	30,21	121,61
MEDICA	I livello - tempo pieno	24,01	107,83
	Il livello - tempo definito	22,62	91,06
	I livello - tempo definito	17,19	77,19

³⁰⁷ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "Il presente articolo sostituisce l'art. 11 del CCNL del 14/4/1997, il quale è, pertanto, disapplicato".

³⁰⁸ L'indicazione non è richiamata in quanto riportata nella specifica sezione: "nell'area dei professionisti e".

³⁰⁹ V. nota n. 111.

(*) Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2008

Tabella 2 – Nuova retribuzione tabellare annua

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

Area	Posizione economica	dal 1° gennaio 2008	dal 1° gennaio 2009
	II livello - tempo pieno	40.683,85	41.780,65
MEDICA	I livello - tempo pieno	32.328,88	33.334,72
	II livello - tempo definito	30.464,88	31.286,16
	I livello - tempo definito	23.143,84	23.863,84

(art. 104 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. omissis³¹⁰.

2. omissis³¹¹.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

4. omissis³¹²

³¹⁰ Disciplina non richiamata in quanto disapplicata dalle successive disposizioni contrattuali in materia: "Gli stipendi tabellari dei medici sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33, comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (Finanziaria 2003), pari allo 0,5%".

³¹¹ Disciplina non richiamata in quanto disapplicata dalle successive disposizioni contrattuali in materia: "Ai sensi del comma 1, gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2 comma 2 del CCNL del 14 marzo 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A, alle scadenze ivi previste".

³¹² Disciplina non richiamata in quanto disapplicata dalle successive disposizioni contrattuali in materia: "Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella B".

Effetti dei nuovi stipendi

(art. 9 CCNL 21.7.2010 – biennio economico 2008-2009)

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'[art.8](#) (Incrementi dello stipendio tabellare)³¹³ hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'[art.8](#)³¹⁴ sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Si conferma quanto previsto omissis³¹⁵ dagli [artt. 104](#), comma 3, e 105, comma 3, del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003³¹⁶

(art. 105 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. omissis³¹⁷.
2. omissis³¹⁸.
3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'[art. 104](#), non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del

³¹³ Cfr. Incrementi dello stipendio tabellare dell'area dei medici, pag. 154.

³¹⁴ Cfr. Incrementi dello stipendio tabellare dell'area dei medici, pag. 154.

³¹⁵ L'indicazione non è richiamata in quanto riportata nella specifica sezione dei professionisti: "dall'art. 98, comma 3, dall'art.99, comma 3, nonché".

³¹⁶ Cfr. Incrementi dello stipendio tabellare dei medici, pag. 154; Cfr. Effetti dei nuovi stipendi - art. 105 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003, pag. 157.

³¹⁷ Disciplina non richiamata in quanto disapplicata dalle successive disposizioni contrattuali in materia: "Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione dell'art. 104 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto".

³¹⁸ Disciplina non richiamata in quanto disapplicata dalle successive disposizioni contrattuali in materia: "I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 104 sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita o di fine servizio, del trattamento di fine rapporto, della indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del Codice Civile, si considerano solo gli aumenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro".

trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione INPDAP).

4. La disposizione di cui all'[art. 104](#), comma 3 ha effetti nei confronti dei soli medici destinatari della disciplina dell'indennità di anzianità di cui all'art. 13 della legge n. 70/1975 e successive modifiche ed integrazioni. omissis³¹⁹ .

Tredicesima mensilità

(art. 106 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. L'ente corrisponde ai medici con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel mese di dicembre di ogni anno. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilità, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi, è pari alla retribuzione individuale mensile, spettante al medico nel mese di dicembre. La predetta retribuzione è costituita dallo stipendio tabellare corrispondente a ciascuna fascia funzionale, dalla retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati.

3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantesimo, per ogni giorno di servizio prestato nel mese; essa è calcolata con riferimento alle voci retributive di cui al comma 2 spettanti al medico nel mese contiguo a servizio intero.

5. I ratei della tredicesima mensilità non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa

³¹⁹ Periodo non richiamato perché di carattere transitorio: " Conseguentemente, con riferimento ai medici in servizio al 1/1/2003 presso ciascun ente, ai quali non si applica la predetta disciplina, perché in regime di trattamento di fine rapporto, la relativa quota di onere contrattuale calcolata ai fini di cui al citato comma 3, pari a € 23,90 pro-capite per tredici mensilità, è destinata, con decorrenza 1/1/2003, ad incrementare il fondo dell'area medica di cui all'art. 107".

proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

7. omissis³²⁰.

Fondo Area medica

(art. 43 CCNL 16.2.1999)

1. omissis³²¹

2. La dotazione dei Fondi di cui all'art. 15 dell'Accordo attuativo dell'art. 94 del CCNL 11 ottobre 1996, stipulato in data 14 aprile 1997 è costituita dalle seguenti risorse economiche:

a) omissis³²²;

b) omissis³²³;

c) omissis³²⁴;

d) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;

e) gli incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, da regolamenti o da atti amministrativi generali;

f) per gli enti destinatari della legge n. 88/1989 le somme derivanti dall'applicazione dell'art. 18 ferme rimanendo le specifiche e distinte utilizzazioni deliberate annualmente dai singoli enti;

g) ...omissis³²⁵;

³²⁰ Comma non richiamato perché di carattere transitorio: "La disciplina di cui al presente articolo sostituisce quanto previsto in materia di tredicesima mensilità dall'art. 29, comma 1 del CCNL del 14/2/2001".

³²¹ Disciplina non richiamata perché disapplicata dalle successive disposizioni contrattuali in materia: "Fatti salvi gli incrementi stipendiali previsti dalle tabelle D e D bis dell'art. 29, con le decorrenze ivi indicate, le componenti della struttura retributiva definite con i CCNL stipulati in data 11 ottobre 1996, 14 aprile 1997 e 10 luglio 1997 restano ferme".

³²² La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: " gli importi stanziati in applicazione dell'art. 30 del CCNL 10 luglio 1997".

³²³ La lett. b) disponeva: " risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;". Tale disciplina, sotto il profilo applicativo, deve ritenersi superata e disapplicata dalle previsioni: dell'art.61, comma 17, della legge n.133/2008; art.2, comma 32, della legge n.203/2008; art.27 del D. Lgs.n.150/2009; art.6 della legge n.122/2010; degli artt.12 e 16, commi 4 e 5, della legge n.111/2011; art.6 del D. Lgs.n.141/2011.

³²⁴ La lett. c) disponeva: " le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;". In relazione a tale disciplina valgono le medesime indicazioni della nota n.313.

³²⁵ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata: " un importo pari allo 0,80% della retribuzione mensile

h) ...omissis³²⁶;

i) ... omissis³²⁷.

3. L'erogazione degli incentivi da attribuire a livello di contrattazione integrativa per la realizzazione degli obiettivi e programmi di incremento della produttività è attuata dopo la necessaria verifica del raggiungimento dei risultati secondo le vigenti disposizioni³²⁸.

(art. 2 CCNL 8.1.2003)

1. La vigente disciplina sulla dotazione del Fondo dell'Area medica prevista dall'[art. 43](#) del CCNL del 16.2.1999³²⁹ e dall'art. 4, comma 5, del CCNL del 14.3.2001 è integrata con le disposizioni dei commi seguenti.

2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni e dell'impegno dei medici, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un aumento stabile delle dotazioni organiche dei medici, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio dei medici da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

3. La disciplina di cui all'art. 4, comma 10 del CCNL del 14/3/2001 si applica anche per remunerare attività dei medici che, nell'ambito di obiettivi di interesse strategico per gli Enti, consentano di far fronte a situazioni di emergenza o di straordinaria necessità ovvero collegate a situazioni obiettivamente accertate e riferibili a condizioni territoriali di eccezionale gravosità.

4. Le risorse previste dall'[art. 43](#), comma 2, lett. d) del CCNL del 16.02/1999³³⁰ possono derivare, in particolare, dalla attivazione delle seguenti iniziative:

complessiva, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, a decorrere dal 1° maggio 1999, da imputare su base annua per tredici mensilità;”.

³²⁶ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata:” per gli enti destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 2% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità;”.

³²⁷ La disciplina di questa lettera, a seguito della prima applicazione, ha esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabile, non è richiamata:” per gli enti non destinatari della legge n. 88/1989, un importo pari al 7,5% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità”.

³²⁸ Le disposizioni contrattuali devono essere applicate in coerenza e nel rispetto delle previsioni del Titolo II del D. Lgs.n.150/2009.

³²⁹ Cfr. Fondo dell'Area medica, pag. 159.

a) contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire servizi, interventi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari, idonei al conseguimento di risparmi di spesa rispetto alle previsioni di bilancio dei relativi capitoli;

b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

5. omissis³³¹.

6. Le risorse derivanti dalle iniziative di cui ai commi 4 e 5 sono destinate, con i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, all'incentivazione delle prestazioni dei professionisti medici incaricati dello svolgimento delle specifiche attività, fatte salve le quote che le disposizioni vigenti destinano ad economia di bilancio ed alla copertura dei costi nel rispetto dei principi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Integrazione alla disciplina sul Fondo dell'area medica³³²

(art. 107 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normative 2002-2005, biennio economico 2002-2003; art. 14 CCNL 1.8.2006 – biennio economico 2004-2005; art. 40 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2006; art.11 CCNL 21.7.2010 – biennio economico 2008-2009)

(art. 107 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normative 2002-2005, biennio economico 2002-2003)

1. Sono confermate, con le integrazioni e modifiche di cui al presente articolo, le disposizioni previste dall'[art. 43](#) del CCNL del 16 febbraio 1999³³³ - come integrate

³³⁰ Cfr. Fondo dell'Area medica, pag. 159.

³³¹ Comma non richiamato per le motivazioni espresse alla nota n.313: " I risparmi di cui all'art. 43, comma 2, lett. b) e c), del CCNL del 16/02/1999, fermo restando il contenuto delle vigenti disposizioni normative che destinano gli stessi risparmi all'incentivazione del personale, possono derivare anche da iniziative di collaborazione attivate dagli enti per lo svolgimento in comune di attività e/o per la realizzazione di sinergie nella gestione, quali, ad esempio, la creazione di strutture associate al servizio di più enti".

³³² Per la ricostruzione integrale della disciplina relativa al Fondo Area Medica, si riportano, in sequenza, tutte le norme contrattuali concernenti l'incremento del predetto Fondo, indicando, nello specifico, solo le norme attualmente vigenti e da ritenersi ancora efficaci. Non sono richiamate, invece, in alcun modo quelle che hanno esaurito i propri effetti: art. 14 CCNL 1.8.2006 – biennio economico 2004-2005; art. 40 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009 - biennio economico 2006-2007. Relativamente alle previsioni richiamate, nell'ambito delle stesse, sono comunque espressamente individuate e contraddistinte con la dizione "omissis" quelle che comunque devono ritenersi superate e, quindi, insuscettibili di ulteriori applicazioni.

³³³ Cfr. Fondo dell'Area medica, pag. 159.

dall'art. 4 del CCNL del 14 marzo 2001³³⁴ e dagli artt. [2](#)³³⁵, [3](#)³³⁶ e [5](#)³³⁷ del CCNL dell'8 gennaio 2003 - in ordine alle modalità e ai criteri per la quantificazione e l'utilizzo delle risorse del Fondo dell'area medica.

2. omissis³³⁸

3. omissis³³⁹

(art. 11 CCNL 21.7.2010 – biennio economico 2008-2009)

1. Il fondo dell'Area medica di cui all'[art. 107](#) del CCNL del 1° agosto 2006³⁴⁰, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003, comprensivo degli aumenti derivanti dall'[art.40](#), comma 1, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, è incrementato ulteriormente dell'importo percentuale del 1,24%, calcolato sul monte salari dell'anno 2007 relativo all'Area dei medici, con decorrenza dal 1° gennaio 2009.

2. Le componenti fisse della retribuzione di posizione dei medici, nei valori di cui all'[art. 107](#)³⁴¹, comma 3, del CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, comprensive degli aumenti derivanti dall'[art.14](#) del CCNL del 1° agosto 2006, per il biennio economico 2004-2005 e dall'[art.40](#), comma 2, del CCNL per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007, corrisposte a carico del fondo di cui al presente articolo, sono ulteriormente incrementate, a decorrere dal 1 gennaio 2009, di un importo annuo lordo pari a € 455,00 per dodici mensilità.

³³⁴ Le disposizioni dell'art.4, comma 5, CCNL 14.3.2001, a seguito della prima applicazione, hanno esaurito i propri effetti e, conseguentemente, non essendo ulteriormente applicabili, non sono richiamate.

³³⁵ Cfr. Fondo Area medica, pag. 159.

³³⁶ Cfr. Disposizioni per il personale dell'Area medica, pag. 163.

³³⁷ Cfr. Turnazione del personale della CRI, pag. 164.

³³⁸ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Il Fondo dell'area medica di cui al comma 1 è incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2001 relativo all'area medica:

- 0,98% a decorrere dal 01/01/2002;

- ulteriore 1,38% a decorrere dal 01/01/2003".

³³⁹ Disciplina non richiamata in quanto ha esaurito i propri effetti: "Le componenti fisse della retribuzione di posizione dei medici – nei valori di cui all'art. 34, comma 1, lett. a) e b) del CCNL 10/7/1997, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 3, comma 2 del CCNL 8/1/2003 - corrisposte a carico del fondo di cui al presente articolo, sono incrementate dei seguenti importi annui lordi per dodici mensilità:

- € 633,60 a decorrere dal 01/01/2002;

- ulteriore importo di € 895,20 a decorrere dal 01/01/2003".

³⁴⁰ Cfr. Integrazione alla disciplina del Fondo dell'Area medica- art. 107 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normative 2002-2005, biennio economico 2002-2003, pag. 161.

³⁴¹ Cfr. Integrazione alla disciplina del Fondo dell'Area medica- art. 107 CCNL 1.8.2006 - quadriennio normative 2002-2005, biennio economico 2002-2003, pag. 161.

3. Per il solo anno 2009, il fondo cui al comma 1 è ulteriormente incrementato di un importo una tantum pari a € 163,90, per ogni dipendente dell'area medica in servizio alla data del 31 dicembre 2007.

Disposizioni per il personale dell'Area medica

(art. 3 CCNL 8.1.2003)

1. In sede di contrattazione integrativa a livello di ente, possono essere definite le forme e le modalità per l'esercizio dell'attività libero-professionale prevista dall'art. 8 del CCNL del 14/4/1997 relativo all'accordo attuativo dell'art. 94 del CCNL dell'11/10/1996³⁴².

2. Gli importi delle indennità previste per i medici previdenziali e per gli altri medici e veterinari dall'art. 33, comma 1, lett. c) e d), dall'art. 34, comma 1, lett.a) e b) e dall'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.7.1997, possono essere rivalutate, in sede di contrattazione integrativa, anche in relazione alla nota congiunta all'accordo attuativo dell'art. 94 del CCNL-Area della dirigenza e dei professionisti del 14 aprile 1997, qualora le risorse complessive del Fondo dell'Area medica di cui all'art. 2 aventi carattere di stabilità e di continuità nel tempo, presentino le disponibilità necessarie. Le iniziative di applicazione del presente comma devono tendere alla prioritaria rivalutazione delle indennità che presentano maggiori differenze.

3. In sede di contrattazione integrativa e nell'ambito delle risorse del Fondo di cui all'art. 2³⁴³, con priorità per quelle derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3 dello stesso articolo, gli enti definiscono le ulteriori iniziative e gli interventi, anche correlati ad incentivazioni economiche, per valorizzare le prestazioni professionali del personale

³⁴² L'art. 8 CCNL 14.4.1997 (La libera professione intramuraria) relativo al personale medico e veterinario attuativo dell'art. 94 del CCNL 11.10.1996 relativo all'area della dirigenza e specifiche tipologie professionali del comparto degli enti pubblici non economici ha disposto:

"1. In applicazione delle normative richiamate dall'art. 94, comma 1, del Ccnl 1994-97, e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, ai medici previdenziali e agli altri medici e veterinari è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dei locali dell'Ente, ove previsto e regolamentato dall'Ente medesimo in relazione all'assetto istituzionale e organizzativo.

2. L'esercizio dell'attività professionale intramuraria, che dovrà, secondo le caratteristiche di ciascun Ente, rimanere nell'ambito della medicina legale, della medicina del lavoro e delle assicurazioni, nonché delle discipline specialistiche individuate dagli Enti, con esclusione di qualsiasi finalità terapeutica, non deve essere in contrasto con le finalità istituzionali dell'Ente e lo svolgimento deve essere organizzato, all'interno dell'orario di servizio, ma al di fuori del normale orario di lavoro, in modo tale da garantire, comunque, l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da non interferire con la piena funzionalità dei servizi.

3. L'esercizio dell'attività libero professionale potrà svolgersi esclusivamente nelle forme e secondo le modalità, anche relative alla regolazione dei tariffari e delle eventuali quote spettanti alle amministrazioni, stabilite dagli Enti, sulla base della rispettiva autonomia organizzativa, in relazione alle caratteristiche istituzionali e ordinamentali, nel rispetto delle condizioni e dei limiti stabiliti dalle disposizioni di legge applicabili in materia".

³⁴³ Cfr. Fondo Area medica, pag. 159.

dell'area medica, avendo a riferimento la disciplina dell'area medica del comparto sanità, come previsto dall'art. 94 del CCNL del 14 aprile 1997.

4. I valori della retribuzione di posizione dei medici previdenziali e degli altri medici e veterinari di cui all'art. 31 dello stesso CCNL del 10/07/1997, possono essere rivalutati negli importi massimi in sede di contrattazione integrativa e nell'ambito delle effettive disponibilità, nel fondo di cui all'[art. 2](#)³⁴⁴, di risorse aventi carattere di stabilità e di continuità nel tempo.

5. Gli enti garantiscono idonei strumenti formativi al personale dell'area medica, secondo i principi di cui agli artt. 16 e 16-bis del D.Lgs. n. 502/1992, come integrato dal D.Lgs. n. 229/1999 che ha recepito l'istituto della educazione continua in medicina (E.C.M)³⁴⁵.

6. omissis³⁴⁶.

Turnazione del personale della CRI

(art. 5 CCNL 8.1.2003)

1. In sede di contrattazione integrativa, viene valutata la razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse dei Fondi dell'Area dei professionisti e dell'Area medica dell'Ente Croce Rossa Italiana, con particolare riferimento alle ulteriori disponibilità accertate in attuazione della disciplina dell'[art. 1](#), commi 2 e 3, e dell'[art. 2](#), commi 2 e 3³⁴⁷, per un adeguato finanziamento del sistema di turnazione.

2. Restano, in ogni caso, confermate le finalità di destinazione dei fondi di cui al comma 1 e i relativi criteri di riparto.

³⁴⁴ Cfr. Fondo Area medica, pag. 159.

³⁴⁵ In materia di Aggiornamento professionale, didattica e ricerca, v. anche nota n. 245.

³⁴⁶ Comma da considerarsi disapplicato dalle previsioni dell'art.41 CCNL 21.7.2010 che ha ridefinito la materia:

"La disciplina dell'art. 37 del CCNL del 16.2.1999 si applica anche al personale dell'area medica, utilizzando le risorse del fondo di cui all'art. 2, con particolare riferimento alle ulteriori disponibilità accertate in attuazione dei commi 2, 4 e 5. La disciplina del presente comma trova applicazione sino alla ridefinizione organica della materia da parte del CCNL relativo al quadriennio 2002-2005". Cfr. Integrazioni alla disciplina su responsabilità civile e patrocinio legale, pag. 165.

³⁴⁷ Cfr. Fondo Area dei professionisti - art. 1 CCNL 8.1.2003, pag. 149 e Fondo Area medica - art. 2 CCNL 8.1.2003, pag. 160.

CAPO III

Particolari istituti economici

Integrazioni alla disciplina su responsabilità civile e patrocinio legale

(art. 41 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. L'ente assume iniziative per provvedere tempestivamente alla copertura assicurativa della responsabilità civile dei professionisti e del personale dell'Area medica esposti ai relativi rischi, nonché dei correlati oneri di patrocinio legale, in relazione ai danni arrecati dagli stessi a terzi nello svolgimento dell'attività professionale, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. Tale assicurazione non può essere diretta alla copertura di danni erariali che i e il personale dell'area medica potrebbero essere chiamati a risarcire in conseguenza della loro responsabilità amministrativo contabile.
2. Per i professionisti, gli oneri connessi alla copertura assicurativa collettiva, di cui al comma 1, comprensiva degli oneri di assistenza legale, in ogni stato e grado del giudizio, sono assunti dagli enti, anche a tutela dei propri diritti e interessi, anche mediante l'utilizzo delle risorse destinate a servizi sociali a favore del personale interessato, secondo modalità che saranno concordate in sede di contrattazione integrativa.
3. Per il personale dell'Area medica, gli oneri connessi all'attuazione della copertura assicurativa continuano a trovare copertura nelle risorse del fondo della suddetta area medica di cui all'[art. 107](#) del CCNL del 1° agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003³⁴⁸.
4. Ai fini della stipula della copertura assicurativa di cui al presente articolo, gli enti possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.
5. Ciascun ente stipula, salvo quanto eventualmente previsto dai propri ordinamenti, polizze con la società di assicurazione selezionata sulla base della vigente normativa. Il professionista o il personale dell'Area medica che voglia aumentare massimali o "area" di rischi o stipulare una polizza su base volontaria è tenuto a sottoscrivere un autonomo contratto di assicurazione distinto rispetto a quello stipulato dall'ente o dall'agenzia, con oneri a proprio carico.
6. In attesa dell'attuazione della copertura assicurativa di cui al presente articolo, l'ente provvede al rimborso delle eventuali spese legali affrontate dai professionisti o dal personale dell'Area medica, eccetto le ipotesi di dolo e colpa grave.

³⁴⁸ Cfr. Integrazioni alla disciplina sul Fondo dell'area medica, pag. 161.

Norma finale

(art. 42 CCNL 21.7.2010 – quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007)

1. Per le categorie di personale destinatarie del presente CCNL con rapporto di lavoro a tempo indeterminato instaurato a decorrere dal 1° gennaio 2001, ai fini della determinazione della base di calcolo del trattamento di fine rapporto non possono essere considerate utili se non le voci relative ad emolumenti, anche fissi e continuativi, già riconosciute quiescibili dalle norme legislative e contrattuali. Per il medesimo personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato già instaurato alla data del 31.12.2000 e, quindi, non destinatario della disciplina del TFR, di cui all'Accordo nazionale quadro del 29 luglio 1999, resta ferma la disciplina in atto presso gli Enti per la determinazione dell'indennità di anzianità ex art. 13 Legge n. 70/1975.